



ACADEMIA MILITAR

CARACTERIZAÇÃO DA CAPACIDADE DE AUTOMOTIVAÇÃO DO MILITAR DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

Autor: Aspirante de Infantaria da GNR André Alves Duarte

Orientador: Tenente-Coronel de Infantaria (Doutor) José Carlos Dias Rouco

Mestrado Integrado em Ciências Militares, na especialidade de Segurança

Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

Lisboa, maio de 2019



ACADEMIA MILITAR

CARACTERIZAÇÃO DA CAPACIDADE DE AUTOMOTIVAÇÃO DO MILITAR DA GUARDA NACIONAL REPUBLICANA

Autor: Aspirante de Infantaria da GNR André Alves Duarte

Orientador: Tenente-Coronel de Infantaria (Doutor) José Carlos Dias Rouco

Mestrado Integrado em Ciências Militares, na especialidade de Segurança

Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada

Lisboa, maio de 2019

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, irmão, namorada e amigos.

AGRADECIMENTOS

A realização do Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada (RCFTIA) foi conseguida através de muito esforço e dedicação. A realização do mesmo não seria possível sem o auxílio de diversas pessoas e instituições que, de forma direta ou indireta, em muito contribuíram para a concretização dos objetivos propostos. Não queria deixar de aproveitar a oportunidade de agradecer a todos sem exceção.

Agradeço ao Sr. Tenente-Coronel Carlos Rouco, que sendo meu orientador sempre se demonstrou disponível para esclarecer qualquer dúvida por mim colocada. Demonstrou ainda um elevado grau de dedicação e esforço que em muito contribuíram para a minha motivação na realização da presente investigação.

Ao Diretor dos Cursos da Guarda Nacional Republicana (GNR) na Academia Militar (AM), Tenente-Coronel de Infantaria da GNR, Nuno Alberto pela atenção e preocupação demonstradas na elaboração deste trabalho.

Ao Alferes de Infantaria da GNR Miguel Diamantino pelo constante incentivo e tempo despendido para que conseguisse alcançar os objetivos traçados.

Aos Comandantes dos Destacamentos e seus Adjuntos, pela forma como prontamente colaboraram na resposta ao inquérito por questionário bem como pela divulgação a todos os seus militares desse mesmo questionário.

A todos os militares do Destacamento Territorial de Sintra, Destacamento de Trânsito do Carregado e Destacamento de Intervenção do Comando Territorial de Lisboa, uma vez que sem as suas respostas ao questionário, seria impossível alcançar os objetivos e elaborar as conclusões deste trabalho de investigação aplicada.

Aos meus camaradas do XXIV e do CCXCIII, por terem contribuído no meu processo de formação tanto pessoal como profissional e pelo apoio nos momentos mais difíceis deste percurso.

Aos meus pais, irmão, namorada e amigos pelo constante apoio ao longo desta caminhada.

RESUMO

O presente trabalho de investigação aplicada, subordinado ao tema “Caracterização da capacidade de automotivação do militar da Guarda Nacional Republicana”, tendo como objetivo identificar os fatores que influenciam a capacidade de automotivação do militar da Guarda Nacional Republicana e como esta varia tendo em conta as diferentes características sociodemográficas e profissionais.

A investigação foi desenvolvida recorrendo a uma abordagem quantitativa de carácter descritivo correlacional, sendo que para recolha de dados se utilizou a subescala da automotivação da Escala Veiga Branco das Capacidades da Inteligência Emocional. A amostra deste estudo foi constituída por 179 militares de três subunidades do Comando Territorial de Lisboa. Desta feita, o estudo visa responder às perguntas derivadas e tem como fim último responder à pergunta de partida.

A investigação encontra-se dividida em duas partes, nomeadamente a Parte I – Enquadramento teórico e a Parte II – Prática. Na parte I, são apresentados os conceitos teóricos fundamentais para compreender o fenómeno estudado. Na Parte II são expostos os métodos e procedimentos utilizados, a análise e discussão dos resultados obtidos e as conclusões.

Como principais conclusões destacamos que não existe uma correlação significativa entre a capacidade de automotivação dos militares da Guarda Nacional Republicana e as suas variáveis sociodemográficas e profissionais como o género, idade, habilitação literárias, subunidade, anos de serviço e categoria profissional. Foi ainda possível constatar que o fator que mais influencia a capacidade de automotivação dos militares da Guarda Nacional Republicana é a “dependência da energia negativa”.

Palavras chave: Automotivação; Guarda Nacional Republicana; Inteligência Emocional.

ABSTRACT

The present work of applied research, entitled "Characterization of the capacity of selfmotivation of the military of the *Guarda Nacional Republicana*", aims to identify the factors that influence the self-motivating capacity of the *Guarda Nacional Republicana* officer and how it varies according to the different sociodemographic and professional characteristics.

The research was carried out using a quantitative approach of correlational and descriptive character. In order to collect data, the subscale of selfmotivation of the Veiga Branco Scale of Emotional Intelligence Capabilities was used. The survey was responded by 179 officers from three sub-units of the *Comando Territorial de Lisboa*. The purpose of this study is to answer the derived questions derived and finally answer the question of departure.

The research is divided into two parts, namely Part I - Theoretical Framework and Part II - Practice. In part I, the theoretical concepts are presented to understand the studied phenomenon. Part II presents the methods and procedures used, the analysis and discussion of the results obtained and the conclusions.

As main conclusions, we emphasize that there is no significant correlation between the self-motivating capacity of the *Guarda Nacional Republicana* officers and its sociodemographic and professional variables such as gender, age, literacy, subunit, years of service and professional category. It was also possible to verify that the factor that most influences the self-motivating capacity of the *Guarda Nacional Republicana* officer is the "dependence of negative energy".

Keywords: Emotional Intelligence; *Guarda Nacional Republicana*; Selfmotivation.

ÍNDICE GERAL

DEDICATÓRIA	i
AGRADECIMENTOS	ii
RESUMO.....	iii
ABSTRACT	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE QUADROS	ix
ÍNDICE DE TABELAS	x
LISTA DE APÊNDICES E ANEXOS	xi
LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÔNIMOS.....	xii
LISTA DE SÍMBOLOS	xiii
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1. MOTIVAÇÃO	4
1.1. Introdução.....	4
1.2. Conceptualização de Motivação.....	4
1.3. Natureza da motivação	5
1.3.1 Motivação Extrínseca	5
1.3.2 Motivação Intrínseca	6
1.4 Teorias Motivacionais	7
1.4.1 Teoria da Equidade.....	7
1.4.2 Teoria da Definição de Objetivos.....	7
1.4.3 Teoria da Hierarquia das Necessidades	9
1.4.4 Teoria ERC	10
1.4.5 Teoria dos Motivos.....	11
CAPÍTULO 2. INTELIGÊNCIA EMOCIONAL	12
2.1. Introdução.....	12
2.2. A Inteligência e a Emoção	12
2.3. Os Três Modelos de Inteligência Emocional.....	14
2.3.1. Modelo de Capacidades de Mayer e Salovey (1990)	14
2.3.2. Modelo de Goleman (1998).....	15
2.3.3. Modelo de Bar-On (1997, 2000)	16
2.4. Capacidades da Inteligência Emocional	17

2.6.1. Autoconsciência	17
2.6.2. Gestão de Emoções.....	17
2.6.3. Automotivação.....	17
2.6.3.1. Controlar o Impulso e Adiar a Recompensa	17
2.6.3.2. Ansiedade.....	17
2.6.3.3. Esperança e Otimismo	17
2.6.3.4. Fluxo.....	17
2.6.4. Empatia	21
2.6.5. Gestão de Relações em Grupo.....	21
CAPÍTULO 3. METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS	22
3.1. Introdução.....	22
3.2. Método de Abordagem da Investigação e Justificação.....	22
3.3. Pergunta de Partida e Perguntas Derivadas.....	23
3.4. Técnicas, Procedimentos e Meios Utilizados	23
3.4.1. Inquérito por Questionário	24
3.4.2. Amostragem: Composição e Justificação.....	26
3.5. Local e Data da Pesquisa e Recolha de Dados.....	27
3.6. Meios e Procedimentos de Recolha e Análise de Dados.....	27
CAPÍTULO 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	29
4.1. Introdução.....	29
4.2. Análise e Discussão dos Inquéritos por Questionário.....	29
4.2.1. Análise da Fiabilidade	30
4.2.2. Caracterização Sociodemográfica da Amostra	31
4.2.3. Caracterização Socioprofissional da Amostra.....	33
4.2.4. Análise Descritiva das Variáveis em Estudo - Quanto à Amostra Total (n=179)	35
4.2.5. Análise Descritiva das Variáveis por Subunidades.....	36
4.2.6. Análise Descritiva das Variáveis por Anos de Serviço	38
4.2.7. Análise Descritiva das Variáveis por Idades	40
4.2.8. Análise Descritiva das Variáveis por Categorias Profissionais	41
4.2.9. Coeficiente de Correlação de <i>Pearson</i>	43
4.2.10 Discussão de Resultados dos Inquéritos por Questionário.....	47
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	48
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52

APÊNDICES	I
Apêndice A – Estrutura da investigação aplicada	II
Apêndice B – Pedido de autorização para aplicação do Inquérito por	
Questionário	IV
Apêndice C – Inquérito por questionário	V
Apêndice D – Descrição dos fatores que influenciam a capacidade de	
automotivação	X
ANEXOS	XI
Anexo A – Estrutura orgânica de um Comando Territorial	XII
Anexo B – Cálculo da amostra	XIII

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo da investigação	3
Figura 2 - Teoria da equidade	7
Figura 3- Hierarquia das Necessidades de Maslow	9
Figura 4 - Relação entre a teoria proposta por Maslow e a teoria ERC.....	10
Figura 5 - Modelo das quatro componentes da Inteligência Emocional	15
Figura 6 - Género da amostra.....	32
Figura 7 - Idade da amostra.....	32
Figura 8 - Habilitações literárias da amostra.....	33
Figura 9 - Caracterização da amostra quanto à subunidade	33
Figura 10 - Caracterização da amostra quanto aos anos de serviço	34
Figura 11 - Caracterização da amostra quanto à categoria profissional.....	34
Figura 12 - Análise descritiva por subunidade.....	37
Figura 13 - Estrutura da investigação aplicada	II
Figura 14 - Pedido de autorização para aplicação do inquérito por questionário	IV
Figura 15 - Inquérito por questionário página n.º 1	V
Figura 16 - Inquérito por questionário página n.º 2	VI
Figura 17 - Inquérito por questionário página n.º 4	VII
Figura 18 - Inquérito por questionário página n.º 4	VIII
Figura 19 - Inquérito por questionário página n.º 5	IX
Figura 20 - Estrutura orgânica de um Comando Territorial.....	XII
Figura 21 - Cálculo da dimensão da amostra	XIII

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Definições de motivação.....	4
Quadro 2 - Dimensões e Sub-dimensões do modelo de Bar-On.....	16
Quadro 3 - Pergunta de Partida e Perguntas Derivadas.	23
Quadro 4 - Estrutura do inquérito por questionário utilizado.	25
Quadro 5 - Escala de frequência temporal.	25
Quadro 6 - População dos Destacamentos estudados.	26
Quadro 7 - Consistência interna de um questionário segundo o valor de alfa.	30
Quadro 8 - <i>Alpha de Cronbach</i>	31
Quadro 9 - Relação entre as questões, objetivos e a forma de obtenção de dados. . III	
Quadro 10 - Descrição dos fatores que influenciam a capacidade de automotivação..X	

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Resultados da análise descritiva dos setes fatores e da capacidade de automotivação.....	36
Tabela 2 - Análise descritiva das variáveis pelos anos de serviço.	39
Tabela 3 - Análise descritiva das variáveis por idades.....	40
Tabela 4 - Análise descritiva das variáveis por categorias profissionais	41
Tabela 5 - Correlações de <i>Pearson</i> entre as variáveis independentes e os fatores que influenciam a capacidade de automotivação.	44
Tabela 6 - Correlação de <i>Pearson</i> entre os fatores que influenciam a capacidade de automotivação e a capacidade de automotivação.....	45
Tabela 7 - Correlações de <i>Pearson</i> entre as variáveis independentes e a capacidade de automotivação.....	46

LISTA DE APÊNDICES E ANEXOS

APÊNDICES

- Apêndice A** Estrutura da investigação aplicada
- Apêndice B** Pedido de autorização para aplicação do inquérito por questionário
- Apêndice C** Inquérito por questionário
- Apêndice D** Descrição dos fatores que influenciam a capacidade de automotivação

ANEXOS

- Anexo A** Estrutura orgânica de um Comando Territorial
- Anexo B** Fórmula cálculo da dimensão da amostra

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

AM	Academia Militar
APA	<i>American Psychological Association</i>
Cfr.	Confrontar
CTer	Comando Territorial
DI	Destacamento de Intervenção
DT	Destacamento de Trânsito
DTer	Destacamento Territorial
et al.	“ <i>et aliae</i> ” - E outros (para pessoas)
EVCE	Escala de Veiga da Competência Emocional
GNR	Guarda Nacional Republicana
IBM	<i>International Business Machines</i>
n.º	Número
NEP	Norma de Execução Permanente
OE	Objetivo Específico
OG	Objetivo Geral
PD	Pergunta Derivada
PP	Pergunta de Partida
RCFTIA	Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>

LISTA DE SÍMBOLOS

α	<i>Alpha Cronbach</i>
ε	Nível de precisão
N	População
n	Número de indivíduos da amostra
σ	Desvio padrão
\bar{x}	Média aritmética
m	Moda
r	Coefficiente de correlação (<i>Bravais-Pearson</i>)
λ	Nível de confiança

INTRODUÇÃO

O presente Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada (RCFTIA), encontra-se subordinado ao tema: “Caracterização da capacidade de automotivação do militar da Guarda Nacional Republicana” e surge no âmbito da estrutura curricular do Mestrado Integrado em Ciências Militares na especialidade de Segurança da Guarda Nacional Republicana (GNR).

Os objetivos do RCFTIA são “desenvolver metodologias no âmbito a pesquisa e investigação em ambiente profissional, exercitando o hábito de investigação e de reflexão individual” (Academia Militar - Direção de Ensino, 2015), para tal selecionou-se uma problemática de interesse para a GNR.

O desempenho dos militares da GNR é uma preocupação para todos os cidadãos, visto que a sua segurança depende diretamente da atuação destes militares. Uma vez que, como mostra a investigação desenvolvida por Lourenço (2014), o desempenho dos militares se encontra diretamente ligado à motivação importa perceber as motivações dos militares.

No entanto, e tendo em conta que é cada vez mais difícil motivar as pessoas e também atendendo ao facto de nos últimos anos se ter denotado um aumento do sentimento de insatisfação por parte dos militares (Moderno, 2015), torna-se importante caracterizar a capacidade de automotivação dos militares da GNR por forma a perceber quais os fatores que influenciam esta capacidade e como esta varia tendo em consideração diferentes fatores.

O capítulo Introdução procura enquadrar a investigação, delimitando as fronteiras da mesma e justificando a importância do tema. De seguida, apresenta-se a pergunta de partida (PP), que se reveste de especial importância uma vez que como refere Quivy e Campenhoudt (2013, p. 89) “constitui uma etapa-charneira da investigação, entre a rutura e a construção” sendo que o investigador deve procurar “expressar o mais exatamente possível o que procura saber, elucidar e compreender melhor” com a investigação. Enunciam-se ainda as perguntas derivadas (PD) da pergunta de partida da investigação, e procede-se a um breve resumo da metodologia e métodos utilizados no decorrer da investigação. Por último, com o objetivo de apresentar uma síntese dos capítulos, efetua-se a descrição do conteúdo e estrutura de todos os capítulos que compõem a investigação.

Neste sentido, a PP que se levanta é a seguinte: **Como se caracteriza a capacidade de automotivação do militar da Guarda Nacional Republicana?** Visando atingir o

objetivo geral (OG) da investigação: **Identificar os fatores que influenciam a capacidade de automotivação do militar da Guarda Nacional Republicana e como esta varia tendo em conta as diferentes características sociodemográficas e profissionais.**

Por forma a dar suporte à pergunta de partida e delimitar as fronteiras do estudo, surgiram as seguintes perguntas derivadas:

PD1: Quais os fatores que influenciam a capacidade de automotivação?

PD2: De entre os fatores que influenciam a capacidade de automotivação, qual o que os militares consideram ser mais influente na sua capacidade de se automotivarem?

PD3: De que forma a capacidade de automotivação do militar da GNR difere entre subunidades?

PD4: Será que existem diferentes capacidades de automotivação entre categorias profissionais distintas? E entre militares com diferentes anos de serviço?

PD5: Como varia a capacidade de automotivação do militar da GNR em função da sua idade?

PD6: Existe uma correlação significativa entre as características sociodemográficas e profissionais e a capacidade de automotivação do militar da GNR?

Através das perguntas derivadas apresentadas, e nunca esquecendo o objetivo geral da investigação, surgem os seguintes objetivos específicos:

OE1: Identificar os fatores que influenciam a capacidade de automotivação.

OE2: Identificar qual o fator de automotivação que os militares identificam como sendo o mais influente da sua capacidade de se automotivarem.

OE3: Identificar se a capacidade de automotivação varia entre militares de diferentes subunidades.

OE4: Identificar se existem diferentes capacidades de automotivação entre as diferentes categorias profissionais bem como entre militar com diferentes anos de serviço.

OE5: Identificar como varia a capacidade do militar se automotivar em função da sua idade.

OE6: Identificar se existe uma correlação significativa entre a capacidade de automotivação do militar da GNR e os fatores sociodemográficos e profissionais.

No que concerne à metodologia científica, as normas utilizadas para a elaboração da presente investigação foram as da Academia Militar, constantes na Norma de Execução

Permanente (NEP) número (n.º) 520/4ª (Academia Militar - Direção de Ensino, 2015), “Normas para a Redação de Trabalhos de Investigação”, e nas NEP 522/1ª de 20 de janeiro de 2016 (Academia Militar - Direção de Ensino, 2016) que regem a formatação da investigação. Nos pontos em que a NEP 522/1ª se mostrou omissa, foram utilizadas as normas da 6ª edição da *American Psychological Associations* (APA) (2010).

A parte teórica da investigação contempla dois capítulos, sendo que no primeiro se aborda a temática da motivação, definindo-se o conceito e abordando as naturezas da motivação bem como as principais teorias relevantes para a investigação. O segundo capítulo do enquadramento teórico versa sobre a inteligência emocional, uma vez que esta aporta em si a capacidade de automotivação, objeto central da presente investigação.

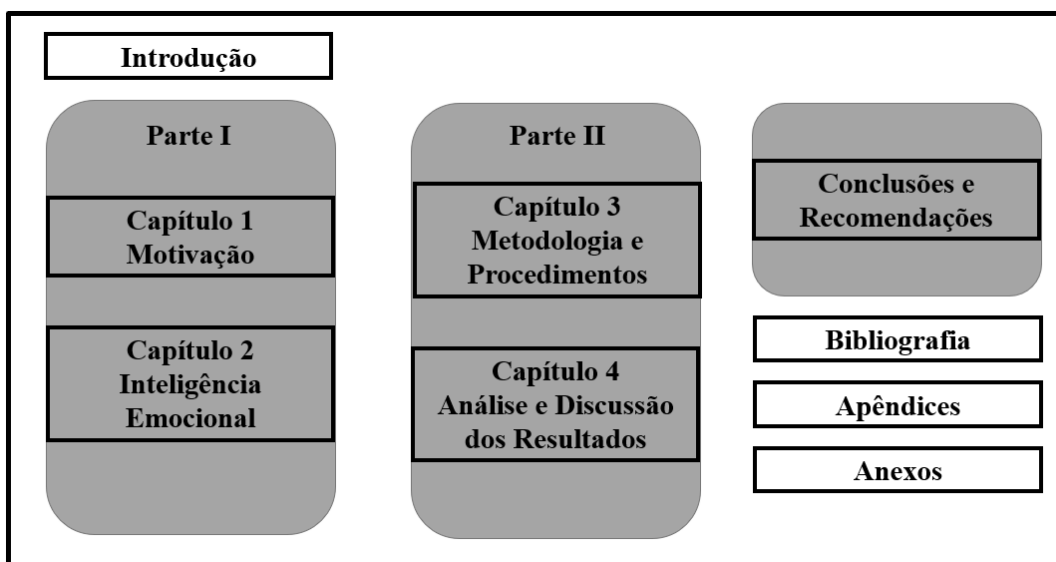


Figura 1 - Modelo da investigação.
Fonte: Elaboração própria.

A parte prática da investigação subdivide-se em dois capítulos, os Capítulos 3 e 4. Sendo que o terceiro capítulo diz respeito à fase metodológica, onde se procurou caracterizar e descrever os métodos e técnicas utilizadas de forma a possibilitar a recolha de dados. Abordam-se ainda os procedimentos de amostragem e as técnicas utilizadas para se proceder ao tratamento e análise dos dados alcançados. No Capítulo 4 apresentaram-se e analisaram-se os dados recolhidos através da aplicação do inquérito por questionário, sendo que de seguida se procedeu à discussão dos mesmos através da confrontação com os resultados obtidos através de outras investigações.

Por último, apresentaram-se as conclusões alcançadas com a presente investigação, as limitações sentidas na realização da mesma e teceram-se recomendações quanto a futuras investigações.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO 1. MOTIVAÇÃO

1.1. Introdução

Ao longo dos anos vários têm sido os autores que procuraram estudar a motivação humana, inerente a esta diversidade de autores surge também uma grande diversidade de definições e teorias sobre esta temática.

Assim, ao longo deste capítulo iremos apresentar várias definições do conceito de motivação, explicar a sua natureza e abordar algumas das teorias motivacionais de referência e que mais se relacionam com a presente investigação.

1.2. Conceptualização de Motivação

Também Chiavenato (2004, p. 50) considera difícil definir o conceito de motivação com exatidão, dada a diversidade de sentidos em que tem sido utilizado. De um modo geral, para este autor “motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico”.

De forma a permitir uma abordagem ampla e plural ao conceito, encontram-se explanadas, no Quadro 1, as definições de motivação de acordo com os autores estudados.

Quadro 1 - Definições de motivação.

Autor	Definição
Deci (1992, p. 9)	“As forças psicológicas internas de um indivíduo que determinam a direcção do seu comportamento, o seu nível de esforço e a sua persistência face aos obstáculos”
Kanfer (1995, p. 330)	“O termo motivação está relacionado com três questões fundamentais relativas à regulação do comportamento: o que energiza a acção, como esta é direccionada; e em que medida ela é voluntariamente controlada.”
Rainey (1997, p. 201)	“A vontade de uma pessoa para trabalhar arduamente e trabalhar bem – para a excitação, direcção e persistência de esforço nas configurações de trabalho”
Pinder (1998, p. 11)	“Conjunto de forças energéticas que têm origem quer no indivíduo quer fora dele, e que moldam o comportamento de trabalho, determinando a sua forma, direcção e duração”

Reece e Brandt (1999, p. 149)	“A razão pela qual as pessoas fazem as coisas que fazem, e num ambiente de trabalho, motivação é o que faz as pessoas quererem trabalhar”
Daft e Marcic (2004, p. 444)	“As forças, tanto internas como externas à pessoa, que despertam o entusiasmo e a persistência para perseguir uma determinada linha de acção”
Mann (2006) citado por Galhanas (2009, p. 5)	“A palavra tem origem no latim “motivus”, que diz respeito a movimento e descreve o desejo de alcançar elevadas performances”
Kim (2006, p. 21)	“A motivação está relacionada com o comportamento da pessoa, e as causas desses comportamentos individuais podem diferir por causa de diferentes necessidades individuais”
Júnior e Oliveira (2009, p. 4)	“O conjunto de factores psicológicos que agem entre si determinando a conduta de um indivíduo”
Fineman, Gabriel, e Sims (2009, p. 273)	“As forças que actuam, sobre e dentro do indivíduo, que iniciam e dirigem o seu comportamento”
Hellriegel, Woodman e Slocum (2011, p. 104)	“A força que atua em ou dentro da pessoa que provoca que a pessoa se comporte de uma forma específica, e orientada para determinado objetivo”

Fonte: Elaboração própria.

Através da análise destas definições e confluindo com o concluído por Lourenço (2014, p. 7) é possível destacar três elementos fundamentais, sendo eles: “o estímulo (conjunto de forças e energias), o comportamento orientado (a direção, intensidade e persistência) e o objetivo ou meta”. Como foi possível constatar, o estímulo pode ser proveniente de fatores internos ou externos ao indivíduo.

1.3. Natureza da motivação

Antes de analisarmos as diferentes teorias motivacionais, importa compreender a natureza da motivação. Segundo Sampaio (2004) a natureza da motivação, poderá ser proveniente de fatores internos (Intrínsecos) ou externos (Extrínsecos) ao indivíduo.

Também para Chiavenato (2004, p. 50) o “impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) e pode também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo”.

1.3.1 Motivação Extrínseca

Para Christensen (2002, p. 2) “os fatores extrínsecos dizem respeito ao ambiente de trabalho e incluem os salários, os benefícios, as condições físicas de trabalho, a supervisão, as políticas e os procedimentos”.

Apesar de Montserrat (2004, pp. 17) relacionar a motivação extrínseca com o reforço exterior ao indivíduo, este autor vai mais longe, afirmando que a atividade extrinsecamente motivada “é uma atividade que não vale por si própria, mas pela possibilidade de retirar um benefício ou evitar uma sanção”.

Também na opinião de Cunha, Rego, Cunha e Cardoso (2007, p. 154) “os comportamentos extrinsecamente motivados são aqueles que as pessoas levam a cabo com a finalidade de obter alguma recompensa material ou social, ou para evitar alguma forma de punição”.

Para Barbosa (2009, p. 12), que estudou a motivação na Força Aérea Portuguesa, a motivação extrínseca encontra-se mais relacionada “com a procura de recompensas, reconhecimento externo, competição, avaliação e incentivos tangíveis”.

Também para Júnior (2016, p. 8) a motivação extrínseca “exige uma instrumentalidade entre a atividade e algumas consequências separáveis, como recompensas tangíveis ou verbais. A satisfação não vem da atividade em si, mas sim das consequências extrínsecas produzidas pela atividade desenvolvida”.

1.3.2 Motivação Intrínseca

A perspetiva clássica da motivação intrínseca foi impulsionada por Deci e Ryan (2000), segundo os quais a realização de uma atividade se deve às satisfações inerentes a essa atividade e não a fatores externos à mesma. Para estes autores, esta motivação é natural do indivíduo, apresentando-se como um elemento fundamental para o seu desenvolvimento.

A motivação intrínseca encontra-se assim “associada a factores como o contexto de trabalho, a realização pessoal, o reconhecimento, o trabalho em si, a responsabilidade e as possibilidades de progressão e crescimento.” (Christensen, 2002, p. 2)

Para Wargborn (2008, p. 41) “este tipo de motivação ocorre devido a sentimentos positivos internos que são gerados por desempenhar bem a sua função”. Já Galhanas (2009, p. 6) afirma que “os indivíduos também podem ser induzidos por impulsos internos ou factores intrínsecos, sendo que as actividades motivadas intrinsecamente são aquelas para as quais não há recompensa aparente para além da actividade em si mesma”. Em termos mais concretos, para Barbosa (2009, p. 12) esta motivação “relaciona-se com a satisfação e desafios que o trabalho proporciona e com a autodeterminação, desenvolvimento de competências, envolvimento na tarefa, curiosidade e interesse”.

Se por um lado, autores como Bhaduri e Kumar (2010) afirmam que as motivações intrínsecas podem ser afetadas pelas recompensas extrínsecas, por outro lado Deci e Ryan (2000), Hayenga e Corpus (2010) e Almeida, Orgambídez-Ramos, Monteiro e Sousa (2013) acreditam que estes dois tipos de motivação não se opõem necessariamente, podendo até servir para aumentar a satisfação e desempenho do indivíduo ao realizar determinada tarefa.

1.4 Teorias Motivacionais

Embora não seja o foco principal desta investigação, por forma a aprofundar melhor o conceito de motivação iremos abordar de forma sucinta as teorias motivacionais que mais se relacionam com a motivação intrínseca.

1.4.1 Teoria da Equidade

Adams (1963) propõe a teoria da equidade, onde segundo este autor, o indivíduo regula o seu esforço pela comparação entre o esforço que realizou, as recompensas resultantes desse esforço e pelo esforço e respetivas recompensas alcançadas por outro indivíduo ou grupo de referência. De acordo com Walster, Berscheid e Walster (1973), esta comparação é utilizada para que o indivíduo consiga reagir caso identifique situações onde não exista equidade nas recompensas recebidas em função do esforço despendido.

Também Almeida et al. (2013, p. 92) afirmam que esta teoria se verifica “em situações de iniquidade salarial, quando o indivíduo se sente lesado, mas não quando auferir vantagens injustificadas, tendo aí tendência a manter-se estável (não desenvolver maior esforço) e a racionalizar possíveis razões que justifiquem o desequilíbrio a seu favor”.

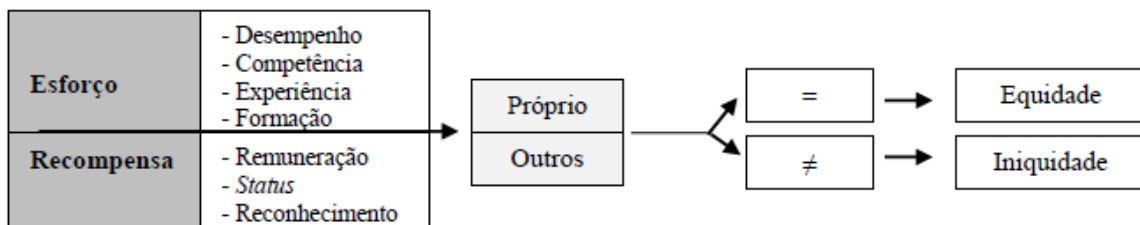


Figura 2 - Teoria da equidade.
Fonte: Adaptado de Sampaio (2004).

1.4.2 Teoria da Definição de Objetivos

De acordo com Locke (1968), os trabalhadores são motivados pela definição de objetivos claros e por feedback apropriado. Sendo que, para este autor, trabalhar com vista à realização de um objetivo proporciona uma grande fonte de motivação para alcançar o objetivo o que, por sua vez, melhora o desempenho.

Esta teoria, segundo Locke e Latham (1990) visa explicar as diferenças no desempenho tendo em conta a definição de certos objetivos. Segundo o modelo proposto por

Locke e Latham (2002), a definição de objetivos possui quatro mecanismos motivacionais, sendo eles:

- Objetivos direcionam a atenção. Objetivos direcionam a atenção e o esforço do indivíduo para atividades relevantes e afastam-no de atividades irrelevantes;
- Objetivos regulam o esforço. Objetivos motivam os indivíduos para a ação. Geralmente, o nível de esforço despendido é proporcional à dificuldade do objetivo;
- Objetivos aumentam a persistência. No contexto da definição de objetivos, a persistência representa o esforço despendido numa tarefa durante um período alargado. Pessoas persistentes tendem a ver obstáculos como desafios a ultrapassar ao invés de razões para falhar;
- Objetivos forçam o desenvolvimento e aplicação de planos e estratégias. Objetivos encorajam o indivíduo a desenvolver estratégias e planos de ação que possibilitem a concretização do objetivo.

Kinicki e Kreitner (2006) referem que vários estudos têm comprovado que a definição de objetivos a nível de desempenho aumenta a performance individual, do grupo e da própria organização. Outro aspeto positivo desta teoria é o facto de funcionar em diferentes culturas.

Analisando a aplicação desta teoria, Kinicki e Kreitner (2006) retiraram cinco conclusões práticas sobre a mesma:

1. Metas difíceis conduzem a um melhor desempenho;
2. Objetivos específicos e difíceis levam a um desempenho mais elevado na realização de tarefas simples do que as tarefas complexas;
3. O *feedback* aumenta o efeito de objetivos específicos e difíceis;
4. Os objetivos participativos, os objetivos atribuídos por terceiros e os objetivos autoestabelecidos são igualmente eficazes;
5. O comprometimento com o objetivo e os incentivos monetários afetam o resultado dos objetivos estabelecidos.

1.4.3 Teoria da Hierarquia das Necessidades

A teoria da hierarquia das necessidades, de Maslow, é “a teoria da motivação mais conhecida” (Almeida et al., 2013, p. 80), sendo que “embora genérica e ampla, esta abordagem representa um valioso modelo de compreensão do comportamento das pessoas” (Chiavenato, 2004, p. 55). Esta teoria apresenta “uma divisão hierárquica onde as necessidades de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das necessidades de nível mais alto” (Gouveia, 2010, p. 18), sendo que essas necessidades são:

- Fisiológicas – que são as fundamentais para a sobrevivência do organismo (comida, água, descanso, sexo);
- Segurança – onde se encontra a necessidade de não correr perigos e procurar proteção de ameaças externas ou ambientais (segurança, proteção contra ameaça ou perigo físico e emocional);
- Sociais ou de amor – a necessidade de amor, integração e relacionamento humano (afeto, filiação, aceitação social e amizade);
- Estima – a procura de reconhecimento e respeito não só pessoal, mas também por parte dos outros (autorrespeito, autonomia, status, reconhecimento, prestígio, atenção e consideração);
- Autorrealização – a possibilidade de cada um desenvolver o seu potencial ao máximo, atingindo os objetivos definidos para a sua vida (crescimento pessoal e alcance da plena potencialidade da pessoa).

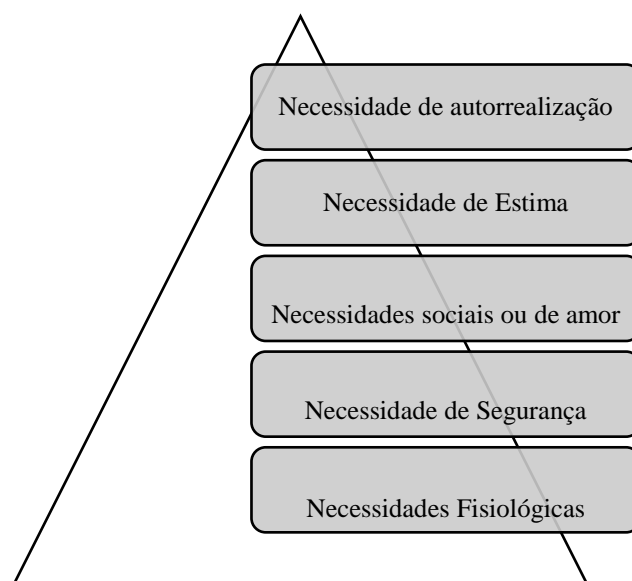


Figura 3- Hierarquia das Necessidades de Maslow.
Fonte: Adaptado de Robbins e Jugde (2007).

1.4.4 Teoria ERC

A teoria ERC desenvolvida por Alderfer, é o resultado de uma variação da teoria proposta por Maslow, resultado do agrupamento das necessidades em três categorias Existência, Relacionamento e Crescimento.

Realizando um paralelismo com a teoria da hierarquia das necessidades, Alderfer agrupou as necessidades fisiológicas (também denominadas de básicas) e de segurança na categoria Existência; as necessidades sociais e de estima na categoria Relacionamento; e a necessidade de autorrealização na categoria Crescimento.

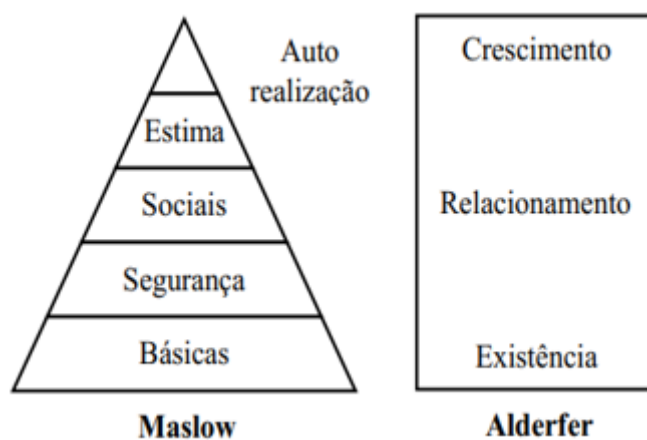


Figura 4 - Relação entre a teoria proposta por Maslow e a teoria ERC.
Fonte: Adaptado de Cunha et al. (2007, p. 163).

De acordo com Cunha et al. (2007), o grande contributo desta teoria reside no facto de possibilitar a flexibilização entre as diferentes necessidades, isto é, um indivíduo pode sentir-se motivado por mais do que uma necessidade em simultâneo, ao contrário da teoria apresentada por Maslow em que um indivíduo só poderia passar para uma necessidade superior após ter satisfeito uma necessidade básica.

Segundo Wargborn (2008) e Chiavenato (2004), a Existência encontra-se relacionada com a necessidade de bem estar quer material quer físico, sendo que essas necessidades são satisfeitas através de comida, água, ar, abrigo, condições de trabalho e salário. O Relacionamento envolve a necessidade de estabelecer e manter relações interpessoais, sendo satisfeita com as relações familiares, as amizades ou as relações de trabalho. O Crescimento encontra-se relacionado com a necessidade de desenvolvimento da pessoa e de ser criativo, contribuir de forma útil e produtiva e ter oportunidade de crescimento pessoal e profissional.

Para Sampaio (2004, p. 121), a conclusão que podemos retirar desta teoria é que “a teoria de Maslow não é aplicável a ambientes organizacionais e que as necessidades não se hierarquizam mas simplesmente coexistem”.

1.4.5 Teoria dos Motivos

A presente teoria foi apresentada, em 1961, por David McClelland, onde defende que pessoas com necessidades diferentes são motivadas de forma diferente, e que “os indivíduos orientam o seu comportamento através de motivos socialmente adquiridos de uma forma não consciente, através de um processo contínuo de aprendizagem.” (Sampaio, 2004, p. 122).

McClelland enuncia três necessidades, sendo que todas as pessoas têm estas três necessidades, porém têm-nas em diferentes graus, e são elas:

- Necessidade de realização – “Significa a busca por parte do indivíduo de um padrão pessoal de excelência.” (Rosa, 1994, p. 210);
- Necessidade de afiliação – está, segundo Cidade (2013), relacionada com a necessidade do ser humano de ser socialmente aceite e ter a confiança dos outros, realçando-se a importância atribuída pelo indivíduo às relações interpessoais;
- Necessidade de poder – de acordo com Cidade (2013), consiste na necessidade, individual, de controlar o ambiente e influenciar as pessoas que rodeiam o indivíduo atingindo assim o perfil de líder.

Esta teoria permite moldar as necessidades de uma pessoa uma vez que, segundo Kinicki e Kreitner (2006), o perfil de necessidades de um indivíduo pode ser alterado.

CAPÍTULO 2.

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

2.1. Introdução

Apos ter sido realizada a abordagem ao conceito de motivação, bem como às teorias que mais se relacionam com a investigação iremos agora abordar a Inteligência Emocional. Esta abordagem surge da necessidade de definir o conceito de automotivação, algo que não foi possível realizar até então.

Para alcançar a definição de automotivação iremos começar por abordar os conceitos de Inteligência e de Emoção de forma separada, sendo que só assim conseguiremos compreender o conceito de Inteligência Emocional como um todo.

Neste capítulo serão ainda apresentados os três principais modelos da Inteligência Emocional (Mayer e Salovey, Goleman e Bar-On) e uma vez chegados à definição de automotivação iremos aprofundá-la visto que este se apresenta como um conceito nuclear para a presente investigação.

2.2. A Inteligência e a Emoção

Para uma melhor perceção sobre o que é a Inteligência Emocional devemos defini-la tendo em conta que não o devemos fazer unicamente pela junção dos dois conceitos que a compõe, mas também olhando para os dois conceitos (inteligência e emoção) separadamente tal como referem Mayer e Ciarrochi (2006) e também Caruso e Salovey (2004) ao afirmarem que “é de suma importância que se investigue e clarifique o significado do que representa quer a inteligência quer a emoção, dada a sua combinação cooperativa e contextual.”

No início do século vinte, Spearman (1904) e Terman e Merrill (1937) concordaram que a inteligência de uma pessoa poderia ser determinada através de um único fator. Spearman (1904) vê a inteligência como uma característica universal e mensurável do ser humano naquilo que é a sua capacidade de aprender, raciocinar e resolver problemas.

Por sua vez, outros autores como Thorndike (1921), Thurstone (1938), Vernon (1950), Gardner (1983) e Jensen (1969) defendiam que é necessário ter em conta múltiplos fatores quando queremos avaliar a inteligência humana.

Gardner (2006), na sua teoria de inteligências múltiplas identifica oito inteligências: a matemática, linguística, corporal, interpessoal, intrapessoal, musical, espacial e naturalística. Este autor, definiu inteligência interpessoal como a capacidade de reconhecer, apreciar e lidar com os sentimentos, crenças e intenções de outras pessoas. Já a inteligência intrapessoal é a capacidade de se compreender a si mesmo, incluindo emoções, desejos, pontos fortes e vulnerabilidades, e usar essas informações de forma eficaz na regulação da própria vida.

Também Goleman (2005, p. 59) defende que existem diferentes tipos de inteligência, recusando que exista “apenas um tipo único, monolítico de inteligência”. Para Mayer, Caruso e Salovey (2016, p. 290) a inteligência é “a capacidade de desenvolver pensamento abstrato” sendo que, como explica Maia (2017, p. 5), este pensamento “vai desde a capacidade de perceber significados até distinguir conceitos diferentes”.

Através desta sumária abordagem ao conceito de inteligência podemos concluir que não é consensual, uma vez que lhe podemos atribuir diferentes significados.

Tendo em conta uma perspetiva mais atual da abordagem à emoção, (Crosnier et al. 1986 citado em Branco, 2004) consideram-na “como um fenómeno ou experiência emocional, que é caracterizada pela existência de três componente: sensação subjectiva da emoção, manifestações vegetativas-fisiológicas e manifestações comportamentais observáveis”. Segundo o *Oxford English Dictionary* a emoção é definida como uma agitação ou perturbação do espírito, sentimento, paixão, qualquer mental excitado ou veemente.

Já Goleman (2005, p. 302) define emoção como “um sentimento e os raciocínios daí derivados, estados psicológicos e biológicos e o leque de propensões para a ação”. Por outro lado, Damásio (2011, p. 189), refere que a emoção é a “combinação, de um processo avaliatório mental, simples ou complexo, com respostas dispositivas a esse processo, em sua maioria dirigidas ao corpo propriamente dito, mas também dirigidas ao próprio cérebro que emite alterações dirigidas não só ao corpo como ao cérebro”, mas mais importante do que esta definição apresentada pelo autor, é o facto de este ter demonstrado que é impossível separar a emoção da razão.

Podemos concluir que as emoções vão afetar a forma como agimos, caso consigamos perceber e controlar as nossas emoções conseguiremos controlar o nosso comportamento.

2.3. Os Três Modelos de Inteligência Emocional

De seguida iremos abordar aqueles que, segundo Spielberger (2004) são os três principais modelos da Inteligência Emocional:

- Modelo de capacidades de Mayer e Salovey (1990);
- Modelo de Goleman (1998);
- Modelo de Bar-On (1997, 2000)

2.3.1. Modelo de Capacidades de Mayer e Salovey (1990)

Tal como refere Branco (2004, p. 69) foram Mayer e Salovey (1990) “quem, de facto, ao redefinir as inteligências pessoais de Gardner, criam e definem o termo Inteligência Emocional”. Sendo que, para estes autores, a Inteligência Emocional “envolve a capacidade de perceber acuradamente, de avaliar e de expressar emoções, a capacidade de perceber e/ou gerar sentimento quando eles facilitam o pensamento, a capacidade de compreender a emoção e o conhecimento emocional, e a capacidade de controlar emoções para promover o crescimento emocional e intelectual” (Mayer e Salovey, 1997, p. 23).

O modelo proposto por Mayer e Salovey (1997) baseia-se na capacidade de raciocinar em quatro áreas relacionadas entre si: a perceção das emoções, o controlo das emoções para crescimento pessoal, o uso da emoção como facilitadora e a compreensão das emoções.



Figura 5 - Modelo das quatro componentes da Inteligência Emocional.
Fonte: Adaptado de Gandra (2016).

2.3.2. Modelo de Goleman (1998)

Mais tarde, Goleman (1998), após trabalhar esse conceito, divulga-o, definindo Inteligência Emocional como a “capacidade de a pessoa se motivar a si mesma e persistir a despeito das frustrações, de controlar os impulsos e adiar a recompensa, de regular o seu próprio estado de espírito e impedir que o desanimo subjuga a faculdade de pensar, de sentir empatia e de ter esperança” (Goleman, 2005, p. 54).

Importa salientar que Goleman divide o conceito em cinco capacidades distintas, sendo elas: Autoconsciência, Gestão de Emoções, Automotivação, Empatia e Gestão de relacionamentos em grupos. Estas capacidades serão abordadas mais à frente, onde serão explicadas.

2.3.3. Modelo de Bar-On (1997, 2000)

Bar-On (1997, p. 3) define inteligência emocional “como uma capacidade não cognitiva, competência e aptidão que influencia a habilidade do próprio em ser bem sucedido a ultrapassar as exigências e pressões do ambiente”

Segundo Agostinho (2008, p. 16), o modelo apresentado por Bar-On (1997) é constituído por 10 componentes fatoriais, sendo elas: “auto-respeito (auto-avaliação precisa), autoconsciência emocional (ter consciência das próprias emoções e de as entender, assertividade (expressar as próprias emoções e a si próprio), empatia (ter consciência das emoções do outro e entende-las), relacionamento interpessoal (criar e manter relacionamentos íntimos), tolerância ao stress (administrar as emoções), controlo de impulsos (autocontrolo), teste da realidade (validar os próprios pensamentos e sentimentos), flexibilidade (mudar, ser flexível) e resolução de problemas (resolver problemas de natureza pessoal e social de forma eficaz e construtiva)” e ainda por 5 facilitadores do comportamento emocional e socialmente inteligente que são, de acordo com Bar-On e Parker (2002): o otimismo, a autorrealização, a felicidade, a independência e a responsabilidade social. Estes 10 componente fatoriais e 5 facilitadores do comportamento constituem sub-dimensões que podem ser agrupados em 5 dimensões distintas, como podemos ver no Quadro 2.

Quadro 2 - Dimensões e Sub-dimensões do modelo de Bar-On.

Dimensões	Sub-dimensões
Intrapessoal	Autoconhecimento Autoconsciência Emocional Assertividade Independência Autorrealização
Interpessoal	Empatia Responsabilidade social Relacionamento interpessoal
Gestão do stress	Tolerância ao stress Controlo do stress
Adaptabilidade	Capacidade de análise da realidade Flexibilidade Resolução de problemas
Disposição geral	Otimismo Felicidade

Fonte: Adaptado de Bar-On (2006, p. 4).

2.4. Capacidades da Inteligência Emocional

As capacidades da Inteligência Emocional apresentadas por Goleman (1999) serão explicadas de seguida, sendo que importa referir que as três primeiras: Autoconsciência, Gestão de Emoções e Automotivação “determinam a forma como nos gerimos a nós próprios” (Goleman, 1999, p. 34) sendo, portanto, competências pessoais.

Por outro lado, a Empatia e a Gestão de Relações em Grupo, são consideradas, pelo autor, como competências sociais uma vez que “determinam a forma como lidamos com as relações” (Goleman, 1999, p. 35).

2.6.1. Autoconsciência

Segundo Goleman (1999), a autoconsciência é a pedra-base da inteligência emocional e consiste em reconhecer uma emoção quando está a acontecer, é ter a capacidade de controlar, a todo o momento, as nossas sensações uma vez que estas são essenciais para a introspeção psicológica e o autoconhecimento. O facto de não sermos capazes de reconhecer as nossas próprias emoções pode fazer com que sejamos subjugados por elas.

Para Branco (2004, p. 69) esta capacidade “é o primado do quociente emocional e fundamenta a maioria das outras capacidades emocionais”.

2.6.2. Gestão de Emoções

Para Goleman (1999) esta capacidade de lidar com as emoções de modo adequado surge do autoconhecimento, e traduz-se na forma como o indivíduo se tranquiliza a ele próprio, fazendo a gestão das emoções negativas (como a ansiedade ou a tristeza) ou, caso não possua esta capacidade, se deixa influenciar por estas emoções, levando a que esteja em constante luta com essas emoções.

Como refere Adem (2013, p. 31), a gestão de emoções “é primordial, uma vez que só dessa forma elas poderão ser reconhecidas, valorizadas e utilizadas na resolução de problemas, em caso de emoções negativas, ou preservadas, no caso de emoções positivas”.

2.6.3. Automotivação

A automotivação é vista por Goleman (1999, p. 324), como a capacidade de nos motivarmos a nós próprios, isto é “usar as nossas preferências mais profundas, para avançar e nos guiar para os nossos objectivos, para nos ajudar a tomar a iniciativa e ser altamente eficientes e para perseverar face a contrariedades e frustrações”.

Esta capacidade pode ser alcançada através do controlo do Impulso, da ansiedade, da esperança e do otimismo, e do chamado estado de fluxo.

Iniciaremos por uma breve contextualização das emoções negativas e de seguida serão abordadas as pré-competências da automotivação visto que além de já terem sido estudadas, serão também objeto da presente investigação, através do instrumento inquisitivo desenvolvido por Branco (2004).

De acordo com Branco (2004, p. 76) as emoções negativas fortes “constituem verdadeiros bloqueios, que desviando a atenção para os estímulos/factos que as provocam, interferem com o esforço em focalizá-la num objetivo determinado”.

Podemos então concluir que estas emoções interferem com a nossa capacidade de concentração influenciando aquilo que Goleman (1999) chama de memória de trabalho, que é a função executiva por excelência da atividade mental e que, torna possível todos os esforços intelectuais. Tal como refere (Branco, 2004, p. 76), quando esta memória de trabalho é afetada, “torna-se muito difícil raciocinar clara e corretamente, desencadeando uma motivação negativa”.

Em sentido oposto, a energia da motivação positiva, que é gerada através de sentimentos como a confiança, o zelo e entusiasmo, irá traduzir-se em níveis de motivação mais elevados e, conseqüentemente, em maior persistência e eficácia na persecução dos objetivos estabelecidos.

Para Goleman (2005, p. 101) o que distingue as pessoas excepcionais de todos os outros dotados de capacidades aproximadamente iguais é o grau com que são capazes de se dedicar durante vários anos a uma determinada tarefa, sendo que, “esta tenacidade depende, acima de tudo, de traços emocionais, como o entusiasmo e a persistência face aos contratempos – uma vantagem emocional extraordinária, tanto mais evidente quanto mais treinada e mais precocemente potencializada”.

Como acabámos de ver, existe a possibilidade de a inteligência emocional ser treinada e potencializada. Assim, torna-se importante conhecer se os militares da GNR, apresentam sinais de comportamento e atitudes que revelem a sua persistência face aos contratempos.

2.6.3.1. Controlar o Impulso e Adiar a Recompensa

Como refere Branco (2004, p. 77), a “motivação para preterir recompensas imediatas em favor de outras, que embora a longo prazo, se revelem para o sujeito de maior necessidade e interesse” constitui um forte indicador de amadurecimento pessoal e emocional. Segundo

Branco (2005, p. 192) esta capacidade é “um dos atributos essenciais para a auto-regulação emocional, em que se torna perceptível o adiamento auto-imposto”.

Também Goleman (2005, p. 94-95), baseando-se em estudos realizados por Walter Mischel, afirma que aqueles que conseguem resistir ao impulso se mostram mais capazes de fazer face às frustrações da vida, aceitar desafios e manterem-se firmes sem desistir perante as dificuldades e “menos propensos a ceder ao desânimo, ficar paralisados, encolher-se em situações de stresse ou perder a cabeça sob pressão”.

2.6.3.2. Ansiedade

Também a ansiedade pode influenciar de forma positiva ou negativa a capacidade de automotivação. Goleman (2005, p. 91), baseando-se em estudos realizados por Richard Alpert, afirma que a ansiedade que invade uma pessoa antes da realização de uma tarefa de responsabilidade pode ter efeitos negativos quando “interfere com a clareza de pensamento e com a memória necessárias a um estudo eficaz, enquanto durante o exame propriamente dito perturba a acuidade mental essencial para um bom resultado”.

Por outro lado, a ansiedade poderá ter efeitos positivos, quando se dominam as emoções, e o indivíduo utiliza essa ansiedade para “se motivar no sentido de se preparar melhor, obtendo consequentemente melhores resultados.” (p. 97-98).

2.6.3.3. Esperança e Otimismo

A esperança e o otimismo são, para Branco (2004, p. 79), “estados de espírito que refletem uma grande expectativa de que as relações, factos ou coisas da vida em geral, serão conseguidas e ultrapassadas apesar das contrariedades, dificuldades ou frustrações”. No mesmo sentido, Snyder (1991 citado em Goleman, 2005, p. 100) define esperança como “acreditar que temos a vontade e os meios de atingir os nossos objetivos, sejam eles quais forem.”. Goleman (2005) afirma que, do ponto de vista da inteligência emocional, ter esperança significa que “a pessoa não se deixará dominar pela ansiedade, por uma atitude derrotista ou pela depressão face a um desafio difícil ou a um contratempo”.

O otimismo é definido, por Branco (2004, p. 80), como uma “atitude impulsionadora que não permite que se caía na apatia, na depressão nem na «indefensão aprendida»¹”.

¹ Seligman (1975) constatou que quando um indivíduo era exposto, repetidamente, a um acontecimento concreto e observava repetidamente que o seu comportamento voluntário não tinha influência nos resultados desenvolvia, aquilo que apelidou por “síndrome de indefensão aprendida”.

No entanto, Goleman (2005) distingue dois tipos de otimismo, o otimismo realista, baseado na probabilidade do conhecimento e raciocínio, e o otimismo ingénuo, sem conhecimento e que poder ser desastroso, sendo necessário ter a “convicção firme, isto é, o otimismo realista de que algo pode e deve ser implementado, mudado ou inovado, e que o resultado será X, assenta necessariamente mais em conhecimento reais, do que em perspectivas ingénuas de acaso ou sorte.” (Branco, 2004, p. 81)

2.6.3.4. Fluxo

Outro acontecimento automotivador é o fluxo, ou *fluir* (Csikszentmihalyi, 1997), ou como Bisquerra (2000, p. 227) define “experiência óptima” e que Goleman (2005) denomina de “estado de fluxo”, também Maslow já teria denominado como “experiência cume”.

Para Goleman (2005), ser capaz de entrar num estado de fluxo é o expoente máximo da inteligência emocional, uma vez que se dominam as emoções ao serviço do desempenho e da aprendizagem, não apenas pelo controlo ou contenção das emoções mas pelo energizar e alinhar das emoções de forma positiva com a tarefa que se está a realizar. Segundo o autor, durante o estado de fluxo, as pessoas ficam completamente absorvas na tarefa que estão a realizar, centrando nela toda a sua atenção, sendo que a consciência se funde completamente com as ações.

Também Branco (2004, p. 85) afirma que se perde a noção do tempo e do espaço das perturbações ao seu redor e que este estado se caracteriza pelo “simples prazer do acto, em si mesmo, pelo que não se é assaltado por pensamentos de êxito ou fracasso. O acto vale por si, pelo prazer que proporciona”.

Ao fazermos o paralelismo com a atividade operacional do militar da GNR poderíamos ser levados a pensar este estado de fluxo como algo negativo, uma vez que ao atingir este estado o militar perderia a noção das possíveis ameaças que o rodeiam, no entanto, se atentarmos à ideia de Goleman (2005, p. 104) que afirma que “as pessoas em estado de fluxo são exímias no controlo daquilo que fazem, as suas reações ficam perfeitamente sintonizadas com as exigências da tarefa” vemos que tal não sucede, e que são momentos em que as pessoas se excedem a si mesmas na realização de uma atividade, ou os momentos onde a excelência se consegue sem esforço.

2.6.4. Empatia

Segundo Goleman (1999, p. 91) a “empatia, outra capacidade que nasce da autoconsciência, é a mais fundamental das aptidões pessoais, e quanto mais consciente estivermos das nossas próprias acções, mais dextros seremos em ler os sentimentos dos outros”. A empatia passa por termos a habilidade de reconhecer as emoções dos outros, no entanto Branco (2004, p. 90) afirma que “as pessoas em geral, não estão habituadas, e muito menos educadas a expressar as emoções através de palavras, mas sim através de outros canais, como a expressão gestual e comportamental”.

2.6.5. Gestão de Relações em Grupo

De acordo com Goleman (1999) os indivíduos que possuem esta capacidade bem desenvolvida são estrelas sociais, visto que esta capacidade se encontra na base da popularidade, liderança e eficácia interpessoal. Para o autor, a gestão de relações em grupo passa pela aptidão para gerir as emoções dos outros.

Adem (2013, p. 33) relaciona esta capacidade com “o convívio externo isento de atritos sociais obedecendo a regras, com competências coerentes para persuadir, liderar, negociar, trabalhar em equipa e resolver conflitos de forma eficiente.”.

PARTE II – PRÁTICA

CAPÍTULO 3.

METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS

3.1. Introdução

De acordo com Polit e Beck (2004), metodologia refere-se às formas de obter, organizar e analisar dados, sendo que as decisões metodológicas dependem da natureza da questão de investigação. Também para Sarmento (2013, p. 4), a “metodologia científica significa o estudo do método aplicado à ciência”, sendo que Quivy e Campenhoudt (2013, p. 25) definem métodos como “formalizações particulares do procedimento, percursos diferentes concebidos para estarem mais adaptados aos fenómenos ou domínios estudados”.

Destarte, neste capítulo abordaremos os métodos, as técnicas, os procedimentos e os meios utilizados para alcançar os objetivos propostos nesta investigação. Serão também alvo de abordagem o local e data de recolha e pesquisa de dados, a amostra e os procedimentos e ferramentas utilizados para proceder à recolha e análise de dados.

No Apêndice A encontra-se a estrutura da investigação aplicada.

3.2. Método de Abordagem da Investigação e Justificação

Para Sarmento (2013, p. 7) o método científico é “um conjunto de procedimentos e normas que permitem produzir conhecimento” sendo que para esta autora existe a possibilidade de utilizar vários métodos ao longo da investigação por forma a obter resposta à pergunta de partida formulada.

Considerando o objeto de estudo, optou-se pela realização de um estudo descritivo e correlacional², de natureza quantitativa³. A investigação visa descrever e classificar a capacidade de automotivação dos militares da GNR estabelecendo, caso se verifiquem, relações hipotéticas entre as variáveis em estudo. Como refere Fortin (2009, p. 163) este tipo de estudos “consistem em descrever um fenómeno ou um conceito relativo a uma população, de maneira a estabelecer as características desta população ou de uma amostra desta”.

² Uma vez que tem o propósito de “explorar relações entre variáveis e descrevê-las” (Fortin, 2009, p. 244)

³ De acordo com Freixo (2012, p. 171) o método de investigação quantitativo “é o processo sistemático de colheita de dados observáveis e quantificáveis” que se baseia “na observação de factos objetivos, de acontecimentos e de fenómenos que existem independentemente do investigador”.

3.3. Pergunta de Partida e Perguntas Derivadas

No Quadro 3 encontram-se expostas a Pergunta de Partida e as Perguntas Derivadas da investigação. Conforme refere Quivy e Campenhoudt (2013), esta é a primeira etapa do procedimento, sendo que este autor apresenta a PP como um fio condutor da nossa investigação e tem como objetivo exprimir da forma mais clara e precisa o que se pretende compreender melhor. Com o intuito de operacionalizar a PP, foram elaboradas as PD que, como afirma Fortin (2009) devem ser interrogativas e precisas, incluindo uma ou duas variáveis limitando e conduzindo a investigação.

Quadro 3 - Pergunta de Partida e Perguntas Derivadas.

PP	Como se caracteriza a capacidade de automotivação do militar da Guarda Nacional Republicana?
PD ₁	Quais os fatores que influenciam a capacidade de automotivação?
PD ₂	De entre os fatores que influenciam a capacidade de automotivação, qual o que os militares consideram ser mais influente na sua capacidade de se automotivarem?
PD ₃	De que forma a capacidade de automotivação do militar da GNR difere entre subunidades?
PD ₄	Será que existem diferentes capacidades de automotivação entre categorias profissionais distintas? E entre militares com diferentes anos de serviço?
PD ₅	Como varia a capacidade de automotivação do militar da GNR em função da sua idade?
PD ₆	Existe uma correlação significativa entre as características sociodemográficas e profissionais e a capacidade de automotivação do militar da GNR?

Fonte: Elaboração própria.

3.4. Técnicas, Procedimentos e Meios Utilizados

A importância do procedimento na investigação científica é realçada por Quivy e Campenhoudt (2013, p. 25), que definem procedimento como “uma forma de progredir em direção a um objetivo”. Estes autores defendem que o procedimento consiste em três atos que, apesar de serem independentes, se encontram em constante interação, sendo eles: a rutura, a construção e a verificação.

A rutura “consiste precisamente em romper com os preconceitos e as falsas evidências”, sendo por isso “o primeiro ato constitutivo do procedimento científico” (Quivy e Campenhoudt, 2013, p. 26). Já a construção constitui-se como o segundo ato do

procedimento científico e consiste na elaboração de “um sistema conceptual organizado, suscetível de exprimir a lógica que o investigador supõe estar na base do fenómeno” (Quivy e Campenhoudt, 2013, p. 26). Por sua vez, a verificação, é o terceiro ato do procedimento científico e passa por, segundo Quivy e Campenhoudt (2013) verificar através dos factos a validade de uma proposição.

As técnicas são, de acordo com Bisquerra (1989, p. 55) “procedimentos de atuação, meios auxiliares do método” sendo que também outros autores como Carvalho (2009, p. 83) define técnica como “a parte respeitante aos instrumentos de recolha de dados, que conferem operacionalidade ao método”.

Com o objetivo de obter a informação necessária à realização da presente investigação utilizaram-se dois instrumentos distintos, sendo eles: a análise documental e o inquérito por questionário, uma vez que como afirmam Pardal e Correia (1995, p. 49) “as técnicas não são autónomas relativamente ao método, pois é este que as seleciona.”

3.4.1. Inquérito por Questionário

O inquérito por questionário “consiste em colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população uma série de perguntas” (Quivy e Campenhoudt, 2013, p. 188), a escolha por este meio de recolha de dados deveu-se ao facto do universo em estudo ser elevado e por este meio permitir “quantificar uma multiplicidade de dados e de proceder, por conseguinte, a numerosas análises e correlações” (p. 189).

De acordo com Fortin (2009, p. 380) “para recolher os dados, o investigador pode optar por utilizar um questionário já existente”, sendo que a utilização de questionários já testados apresenta a vantagem de “permitir a comparação dos resultados obtidos com os que já foram publicados”.

Assim, o inquérito por questionário utilizado⁴, é constituído por duas partes distintas: a primeira, de elaboração própria, diz respeito aos dados sociodemográficos e profissionais por forma a ser possível caracterizar a amostra. A segunda parte, da autoria da Doutora Veiga-Branco, que consiste na subescala da automotivação da Escala de Veiga de Competência Emocional (EVCE), conforme ilustra o Quadro 4.

⁴ Cfr. Apêndice C – Inquérito por questionário distribuído aos militares.

Quadro 4 - Estrutura do inquérito por questionário utilizado.

Divisão do Questionário	Instrumentos de medida utilizados	
PARTE I Dados sociodemográficos e profissionais	7 questões pessoais que permitem caracterizar, do ponto de vista estatístico, a amostra em estudo.	
PARTE II Capacidade de automotivação	21 perguntas fechadas que permitem medir a capacidade de automotivação	Escala de frequência temporal: 1 (nunca) a 7 (sempre)

Fonte: Elaboração própria.

A EVCE foi construída e validada para a população portuguesa, em 2004, encontrando-se dividida em cinco domínios e sendo composta por 85 itens. Estes cinco domínios, dizem respeito a cada uma das capacidades da inteligência emocional apresentadas por Goleman. Assim compreende a autoconsciência - 20 itens, gestão de emoções - 19 itens, automotivação - 21 itens e gestão de emoções em grupos - 14 itens.

O questionário utilizado é de administração direta e misto: administração direta visto ser “o próprio inquirido que o preenche” (Quivy e Campenhoudt, 2013, p. 188) e misto por conter “partes que são de terceiros e outras feitas pelo investigador” (Sarmiento, 2013, p. 121). Relativamente às modalidades de perguntas foram utilizadas as do tipo fechado, com uma escala tipo *Likert*, refletindo a frequência temporal com que cada situação ocorre variando entre 7 níveis, sendo eles: nunca (nível 1), raramente (nível 2), pouco frequente (nível 3), por norma (nível 4), frequente (nível 5), muito frequente (nível 6) e sempre (nível 7) como podemos observar no Quadro 5.

Quadro 5 - Escala de frequência temporal.

Níveis <i>Likert</i>	Frequência Temporal
1	Nunca
2	Raramente
3	Pouco frequente
4	Por norma
5	Frequente
6	Muito frequente
7	Sempre

Fonte: Elaboração própria.

3.4.2. Amostragem: Composição e Justificação

Fortin (2009, p. 577) define população como “todos os elementos (indivíduos, objetos) definidos em função de critérios precisos com vista a serem incluídos num estudo”.

A amostra é definida por Fortin (2009, p. 569) como o “grupo ou conjunto de sujeitos tirados de uma população” desta forma, considerou-se a amostra do presente estudo os militares (categoria de Guardas, Sargentos e Oficiais) do Destacamento Territorial (DTER) de Sintra, Destacamento de Trânsito (DT) do Carregado e Destacamento de Intervenção (DI) pertencentes ao Comando Territorial (CTer) de Lisboa. A escolha do CTer de Lisboa ficou a dever-se ao facto de este se situar numa zona com elevada atividade operacional, sendo esta atividade operacional desenvolvida tanto em meio urbano como em meio rural e a proximidade ao local onde foi desenvolvida a investigação.

De forma a melhor se entender o enquadramento das três valências supracitadas numa Unidade Territorial, observe-se o Anexo A – Estrutura orgânica de um Comando Territorial.

Contactou-se a Secção de Recursos Humanos do Comando Territorial de Lisboa a solicitar o número de Guardas, Sargentos e Oficiais dos referidos Destacamentos, tendo sido elaborado o Quadro 6.

Quadro 6 - População dos Destacamentos estudados.

Subunidade	Oficiais	Sargentos	Guardas
DTER Sintra	4	10	178
DT Carregado	1	5	45
DI	1	2	27
Totais	6	17	250

Fonte: Elaboração própria.

Com base nos valores apresentados, e seguindo a fórmula⁵ proposta por Sarmento (2013, p. 91), obteve-se que para um população finita de (N) de 273 militares e nível de confiança⁶ (λ) de 95%, erro máximo (ϵ) de 5% a amostra adequada (n) necessária seria de 141 militares, sendo que foram obtidas 179 respostas.

⁵ Cfr. Anexo B – Fórmula para cálculo da amostra.

⁶ De acordo com Sarmento (2013, p. 90) o nível de confiança “é a probabilidade do intervalo de confiança conter o verdadeiro valor do parâmetro”.

3.5. Local e Data da Pesquisa e Recolha de Dados

Os dados são, segundo Fortin (2009, p. 571) “cada um dos elementos de informação que são obtidos junto de sujeitos no decurso de uma investigação”, sendo que, de acordo com Sarmiento (2013, p. 16), se dividem em primários caso sejam “pesquisados pelo investigador, com vista a satisfazer uma necessidade de informação presente e específica”, e em secundários, caso os dados “já existam e sejam recolhidos, registados e analisados por outras pessoas, para o mesmo fim ou para outros fins diferentes”.

Importa ainda realçar que, como refere Sarmiento (2013, p. 16), “o investigador terá de recolher dados primários, após concluir que os dados secundários não permitem a informação necessária à prossecução dos seus objetivos e investigação”.

Assim, a recolha da informação necessária à elaboração da revisão de literatura foi realizada nas Bibliotecas da Escola da Guarda e da Academia Militar. A recolha de informação foi complementada com documentos acessíveis em plataformas eletrónicas como Bases de dados online⁷ e Repositórios virtuais⁸, como motor de busca foi utilizado o Google Académico⁹.

No que respeita à recolha de dados através do inquérito por questionário esta foi realizada virtualmente¹⁰ entre os dias 22 de março e 20 de abril, após o qual se procedeu à respetiva análise dos dados obtidos.

3.6. Meios e Procedimentos de Recolha e Análise de Dados

De seguida abordaremos os meios e procedimentos utilizados para realizar a recolha e a análise de dados, onde se procurou garantir o rigor e a fiabilidade da investigação.

Enviou-se o pedido de autorização¹¹ para aplicação do questionário ao Excelentíssimo Comandante do Comando Territorial de Lisboa. Após ter sido autorizada a aplicação do inquérito por questionário aos militares do DTer de Sintra, DT do Carregado e DI, disponibilizou-se através do *e-mail* institucional o link de acesso ao questionário endereçado aos Comandantes dos Destacamentos supracitados para distribuição do mesmo pelos seus militares.

⁷ Disponível em: <https://www.ebscohost.com/> (EBSCO).

⁸ Disponível em: <https://www.rcaap.pt/> (Repositório Científico de Acesso Aberto em Portugal).

⁹ Disponível em: <https://scholar.google.pt/>.

¹⁰ Disponível em <https://www.google.com/forms/about/>.

¹¹ Cfr. Apêndice B – Pedido de autorização para aplicação do Inquérito por Questionário

Em virtude da dispersão territorial e dos diferentes horários de serviço, seria impossível reunir os militares dos diferentes Destacamentos para aplicação do questionário optou-se então pela disseminação do mesmo através da plataforma *Google Forms*, que apenas permite o acesso ao questionário através de um dispositivo eletrônico garantindo assim maior fiabilidade dos resultados e o anonimato dos seus participantes.

Uma vez preenchidos os questionários e obtidos os dados necessários, trataram-se os mesmos e analisaram-se através do software de análise estatística *International Business Machines (IBM) Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Statistics 25* e do *Microsoft Office Excel*, versão 2016.

Durante a elaboração escrita deste trabalho de investigação utilizou-se o Microsoft Office Word, versão 2016, sendo que para auxiliar na referenciação foi utilizado o gestor de referências *Mendeley*¹², tendo sido seguidas as normas de formatação decorrentes da NEP 522 (Academia Militar - Direção de Ensino, 2016) e com base no referencial da *American Psychological Association* (American Psychological Association [APA], 2010).

¹² Disponível em <https://www.mendeley.com>.

CAPÍTULO 4.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1. Introdução

No presente capítulo iremos apresentar e analisar os dados recolhidos através do inquérito por questionário referido anteriormente. Inicialmente iremos medir o grau de fiabilidade do questionário, sendo que posteriormente iremos caracterizar a amostra do ponto de vista sociodemográfico e profissional. Será também realizada a análise descritiva das variáveis em estudo, e por último iremos proceder à discussão dos resultados obtidos.

Este capítulo reveste-se de particular importância, uma vez que, após o processo explanado no mesmo será possível responder às perguntas derivadas e consequentemente à pergunta de partida da presente investigação, tendo essas perguntas sido apresentadas no Capítulo 3 – Metodologia e Procedimentos.

4.2. Análise e Discussão dos Inquéritos por Questionário

De seguida, e considerando que a estatística descritiva “engloba um conjunto de medidas (...) que nos permitem descrever, de uma forma sumária, um conjunto de dados” (Martins, 2011, p. 45), apresentaremos a análise descritiva dos fatores que influenciam a capacidade de automotivação e da capacidade de automotivação dos militares da amostra.

Para tal, iremos recorrer às seguintes medidas de estatística descritiva:

- **Medidas de tendência central:** a média tornou possível a identificação dos valores onde se concentram as respostas a cada uma das perguntas e no caso da capacidade de automotivação o valor médio do somatório de todas as questões. Por outro lado, através da moda, identificou-se qual a opção de resposta mais frequentemente selecionada pelos inquiridos.
- **Medidas de dispersão:** o desvio padrão que determina a dispersão das observações em torno das estatísticas de tendência central.
- **Representação gráfica:** através da elaboração de gráficos com o objetivo de tornar mais acessível a compreensão dos dados obtidos

- **Testes não paramétricos:** utilizou-se o teste de *Bravais-Pearson*, com o intuito de verificar a existência de alguma correlação significativa entre as diferentes variáveis em estudo.

4.2.1. Análise da Fiabilidade

Por forma a medir o grau de fiabilidade do inquérito por questionário aplicado, foi calculada a consistência interna do mesmo. Este cálculo, foi conseguido através do coeficiente de *Alpha de Cronbach* (α), utilizando-se o *IBM SPSS Statistics 25*.

O valor de α varia entre 0 e 1, sendo a consistência interna do questionário tanto maior quanto mais perto de 1 estiver. Através do Quadro 7 podemos observar a variação da consistência interna de um questionário tendo em conta o valor de α .

Quadro 7 - Consistência interna de um questionário segundo o valor de alfa.

Valor (α)	Consistência Interna
Maior do que 0,80	Quase perfeita
De 0,80 a 0,61	Substancial
De 0,60 a 0,41	Moderada
De 0,40 a 0,21	Razoável
Menor do que 0,21	Pequena

Fonte: Adaptado de Landis e Koch (1977, p. 159).

Conforme podemos observar no Quadro 8, os valores de *Alpha de Cronbach* do questionário utilizado variam entre $0,65 < \alpha < 0,80$, com valor médio total de 0,72. Comparando este valor com o Quadro 7, constata-se que corresponde a um nível substancial de consistência interna. No Apêndice D, encontra-se a descrição dos fatores que influenciam a capacidade de automotivação.

Quadro 8 - *Alpha de Cronbach.*

Fatores	N.º de itens	Alpha de Cronbach (α)
F1-Reconhecimento pessoal negativista	4	0,80
F2-Dependentes da energia negativa	5	0,77
F3-Otimismo racional e esperança	3	0,74
F4-Fluir	3	0,65
F5-Distorção do tempo em fluxo	2	0,75
F6-Controlo do impulso	2	0,66
F7-Bloqueio ao fluxo	2	0,68
Total/Média	21	0,72

Fonte: Elaboração própria.

Tendo em consideração que o processo de generalização para um universo, partindo de uma dada amostra possui sempre um erro associado revela-se importante aferir a fiabilidade do processo de amostragem. Como foi possível observar no capítulo anterior, considerou-se para este estudo um nível de confiança (λ) de 95,46%, cuja normal estandardizada é de 1,96 e a margem de erro (ϵ) associada foi de 5%, sendo que estes valores se traduzem na atribuição do grau de importante à validade do estudo.

Tendo em conta o universo em questão, a amostra teria de ser constituída, no mínimo, por 141 militares sendo que se registaram 179 respostas válidas, o que nos permite verificar o cumprimento do referido requisito.

4.2.2. Caracterização Sociodemográfica da Amostra

O inquérito por questionário foi enviado a 273 militares, tendo-se registado uma taxa de resposta de 65,75% que se traduz em 179 respostas válidas.

Como referido anteriormente, a primeira parte do questionário visava a obtenção de dados sociodemográficos e profissionais para caracterização da amostra através da utilização de estatística descritiva.

Como podemos observar na Figura 6, verificou-se que 96,1% dos inquiridos são do género masculino e que 3,9% são do género feminino.

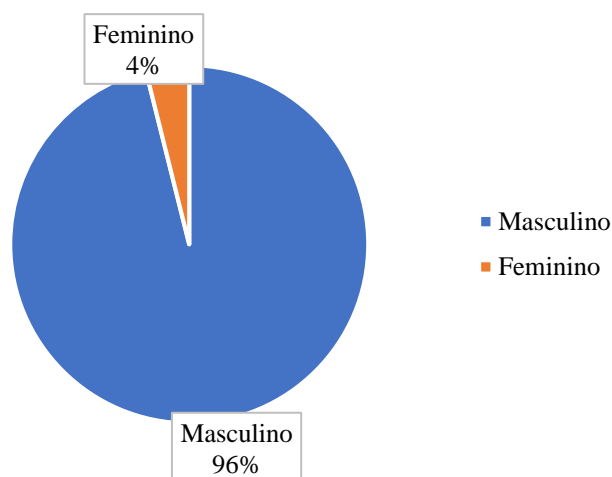


Figura 6 - Gênero da amostra.
Fonte: Elaboração própria.

Relativamente à faixa etária da amostra, e recorrendo à Figura 7 constata-se que 34,6% dos militares têm idades tendencialmente compreendidas entre os 31 e 40 anos de idade, 30,2% entre os 41 e 50 anos, 25,1% entre os 21 e 30 anos e 10,1% mais de 50 anos. Sendo que não se registou nenhum militar com idade inferior a 21 anos.

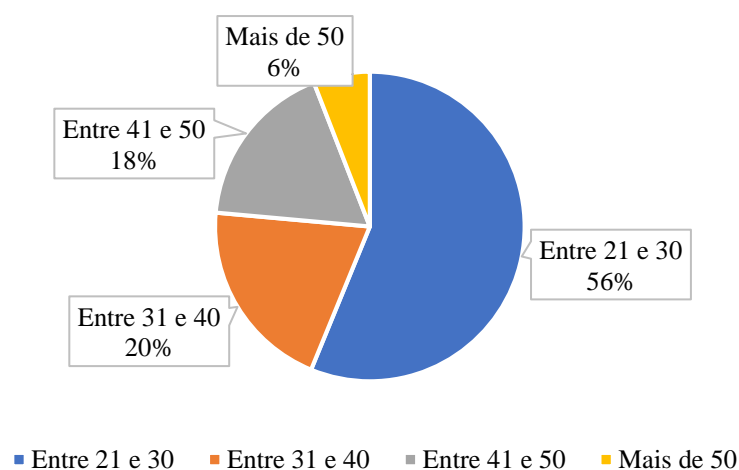


Figura 7 - Idade da amostra.
Fonte: Elaboração própria.

No que à habilitação literária diz respeito, foi possível verificar que 62,6% dos militares inquiridos possui o 12º ano de escolaridade, 15,1% o 9º ano, 12,8% tem o 11º ano, 5% são licenciados e 4,5% são mestres, conforme a Figura 8.

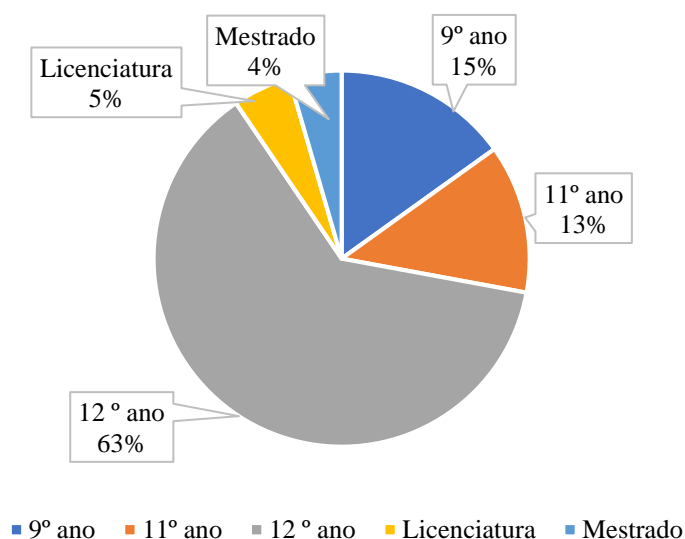


Figura 8 - Habilitações literárias da amostra.
Fonte: Elaboração própria.

4.2.3. Caracterização Socioprofissional da Amostra

Conforme ilustra a Figura 9, 65,9% dos militares da amostra desempenha funções no Destacamento Territorial de Sintra, 19,6% no Destacamento de Trânsito do Carregado e os restantes 14,5% desempenha funções no Destacamento de Intervenção de Lisboa.

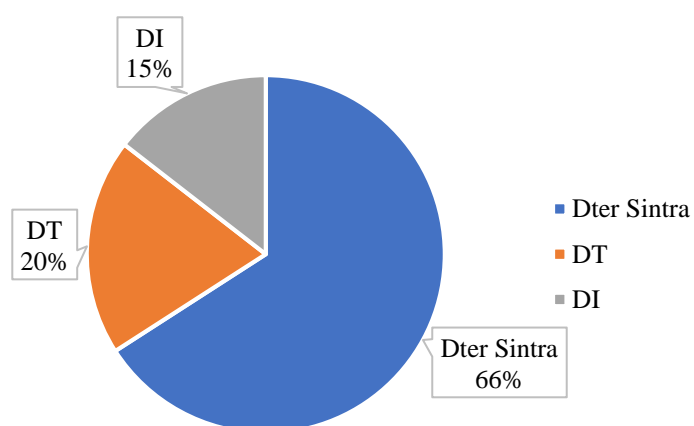


Figura 9 - Caracterização da amostra quanto à subunidade.
Fonte: Elaboração própria.

Caracterizou-se ainda a amostra quanto aos anos de serviço, sendo possível constatar que 31,85% dos inquiridos tem mais de 21 anos de serviço, 21,2% tem entre 5 a 10 anos de serviço, 18,4% menos de 5 anos de serviço, 15,6% tem entre 16 a 20 anos de serviço e 12,8% tem entre 11 a 15 anos de serviço, conforme podemos ver na Figura 10.

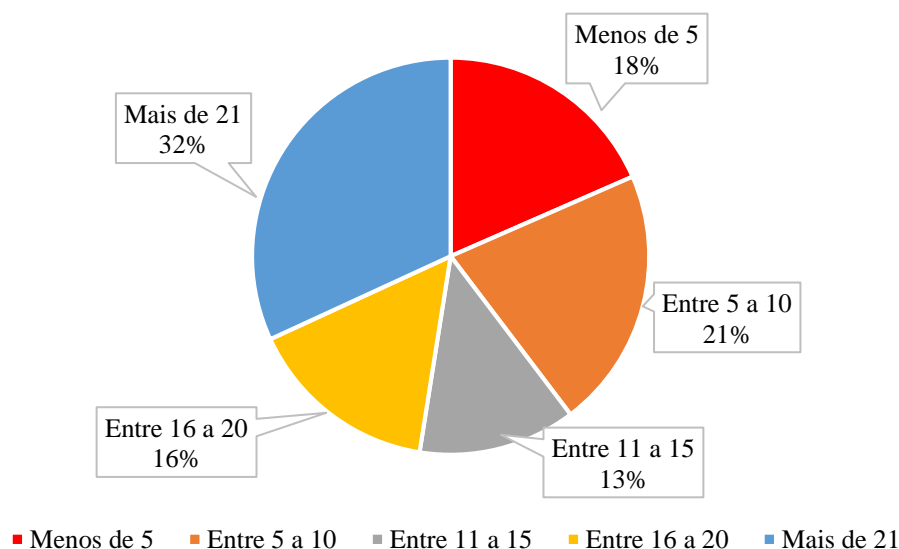


Figura 10 - Caracterização da amostra quanto aos anos de serviço.
Fonte: Elaboração própria.

Na Figura 11 encontra-se explanada a caracterização da amostra quanto à sua Categoria Profissional, sendo que 87,2% dos inquiridos pertence à categoria de Guardas, 9,5% à categoria de Sargentos e 3,4% à categoria de Oficiais.

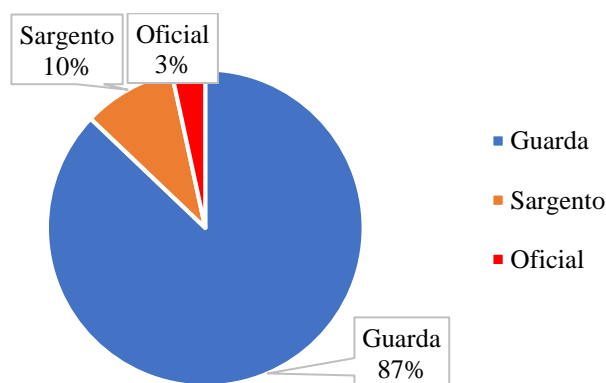


Figura 11 - Caracterização da amostra quanto à categoria profissional.
Fonte: Elaboração própria.

4.2.4. Análise Descritiva das Variáveis em Estudo - Quanto à Amostra Total (n=179)

Através da Tabela 1, é possível observar que os valores da média da amostra das variáveis moderadoras apresentam uma variação entre $\bar{x}=2,09$ e $\bar{x}=5,43$ e o desvio-padrão entre $\sigma=0,89$ e $\sigma=1,33$.

O primeiro fator, “reconhecimento pessoal negativista” foi o que apresentou o valor médio mais baixo, sendo de $\bar{x}=2,09$ e situando-se entre a frequência temporal de “raramente” e “pouco frequente” e tendo um desvio-padrão de 0,97. O valor modal deste fator foi de 2, correspondente à frequência temporal de “raramente”

O segundo fator, “dependentes da energia negativa” regista um valor médio de $\bar{x}=2,31$, situando-se entre a frequência temporal de “raramente” e “pouco frequente” e tem um desvio padrão de 0,89. O valor mais vezes registado foi de 2, correspondente à frequência temporal de “raramente”.

Relativamente ao terceiro fator, “otimismo racional e esperança” apresenta um valor médio de $\bar{x}=5,41$, que se situa entre as atribuições temporais de “frequente” e “muito frequente”, e tem um desvio-padrão de 0,93. Importa ainda referir que o valor da moda foi de 6, correspondente à atribuição temporal de “muito frequente”.

O quarto fator, “fluir” apresenta-se com um valor médio de $\bar{x}=4,82$, sendo que este valor se situa entre “por norma” e “frequente” no que à escala de frequência temporal diz respeito, e um desvio padrão de 0,98. Este fator apresenta uma particularidade neste estudo, uma vez que foi o único fator multimodal.

Já no que diz respeito ao quinto fator, “distorção do tempo em fluxo” constitui-se como o valor médio mais elevado apresentando um valor médio de $\bar{x}=5,43$ e desvio-padrão de 1,33 tendo sido o fator que registou maior dispersão de respostas por parte dos inquiridos. O valor médio da amostra para este fator, situou-se nas atribuições temporais de “frequente” e “muito frequente”. A moda para este fator foi de 2, correspondente a “raramente” na escala de frequência temporal.

No sexto fator, que expressa o “controlo do impulso” verifica-se que a frequência temporal que mais caracteriza a amostra se situa entre “frequente” e “muito frequente”, uma vez que o valor médio foi de $\bar{x}=5,43$. O desvio-padrão deste fator foi de 0,93 traduzindo-se numa baixa dispersão de respostas por parte dos militares inquiridos. A moda para este fator foi de 6, que corresponde a “muito frequente” na escala de frequência temporal.

O sétimo fator, “bloqueio ao fluxo” apresenta um valor médio de $\bar{x}=3,19$ que é correspondente a “pouco frequente” e “por norma” na escala de frequência temporal. O

desvio padrão deste fator foi de 1,31, constituindo-se como o segundo fator com maior dispersão de respostas. O valor da moda foi de 3 o que, na escala de frequência temporal corresponde a “pouco frequente”.

Por fim, a variável dependente, capacidade de automotivação apresentou um valor médio de $\bar{x}=108,88$ sendo que, no que à dispersão de respostas diz respeito, se apresenta com um desvio-padrão de 11,29 pontos e a pontuação mais vezes registada foi de 101. O valor máximo registado foi de 135 pontos e o mínimo foi de 68 pontos.

Tabela 1 - Resultados da análise descritiva dos setes fatores e da capacidade de automotivação.

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	CAM
n	179	179	179	179	179	179	179	179
\bar{x}	2,09	2,31	5,41	4,82	2,81	5,43	3,19	108,88
m	2	2	6	4,67	2	6	3	101
σ	0,97	0,89	0,94	0,98	1,33	0,93	1,31	11,29

Fonte: Elaboração própria.

4.2.5. Análise Descritiva das Variáveis por Subunidades

A Figura 12 permite-nos constatar que, relativamente aos fatores “reconhecimento pessoal negativista” e “dependentes da energia negativa” são os militares do DT Carregado que apresentam um valor médio mais elevado ($\bar{x}=2,33$ e $\bar{x}=2,47$), situando-se entre “raramente” e “pouco frequente” na escala de frequência temporal. Os militares do DI registam valores médios de $\bar{x}=2,27$ e $\bar{x}=2,28$ respetivamente, correspondentes ao intervalo entre o “raramente” e o “pouco frequente”. Os militares com valores médios mais baixos são os militares do DTer de Sintra com valores médios de $\bar{x}=1,99$ e $\bar{x}=2,26$, situando-se muito perto da frequência temporal de “raramente” e entre o “raramente” e o “pouco frequente”.

Quanto ao “otimismo racional e esperança”, terceiro fator, constatamos que são os militares do DTer que apresentam um valor médio mais elevado ($\bar{x}=5,53$), seguidos dos militares do DI ($\bar{x}=5,24$) e por fim os militares do DT ($\bar{x}=5,10$). Na escala de frequência temporal estes valores correspondem a “por norma” e “frequente”.

O fator “fluir”, apresentar muito pouca variação entre as diferentes subunidades, sendo que são os militares do DT os que menos vezes experienciam o fluxo ($\bar{x}=4,68$), os

militares do DTer ($\bar{x}=4,85$) e DI ($\bar{x}=4,87$) apresentam uma diferença quase nula. Estes valores situam-se entre as frequências temporais de “por norma” e “frequente”.

Os militares do DT são os que mais vezes experienciam o fator “distorção do tempo em fluxo” ($\bar{x}=3,06$), valor que se situa entre o “raramente” e “pouco frequente” na escala de frequência temporal. Os militares do DTer e do DI experienciam este fator entre “raramente” a “pouco frequente” uma vez que apresentam valor médios de $\bar{x}=2,78$ e $\bar{x}=2,60$.

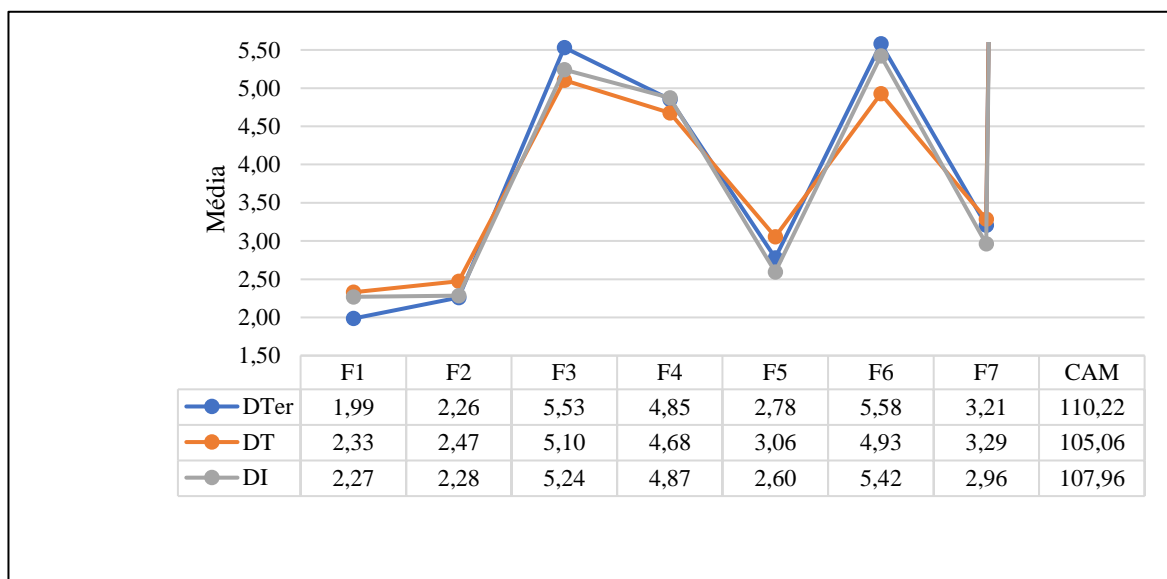


Figura 12 - Análise descritiva por subunidade.
Fonte: Elaboração própria.

Os militares que mais vezes conseguem controlar os seus impulsos, traduzido no quinto fator denominado por “controlo do impulso”, são os militares do DTer com um valor médio de $\bar{x}=5,58$ seguidos dos militares do DI ($\bar{x}=5,42$) e por fim os militares do DT ($\bar{x}=4,93$). Estes valores situam-se entre o “por norma”, “frequente” e “muito frequente”. Seria de esperar que, fruto da sua formação específica, os militares com maior capacidade de controlar os seus impulsos fossem os militares do DI, no entanto tal não se verificou, ainda que as diferenças entre os valores não sejam significativas.

Relativamente ao sexto fator, “bloqueio ao fluxo”, é possível observar que são os militares do DT que mais vezes ($\bar{x}=3,29$) experienciam as emoções constituintes deste fator, seguem-se os militares do DTer ($\bar{x}=3,21$), situando-se estes valores entre o “pouco frequente” e o “por norma”. Por último, temos os militares do DI com um valor médio de 2,96 que se situa entre as frequências temporais de “raramente” e “pouco frequente”.

Os militares com maior capacidade de automotivação são os militares do DTer apresentando um valor médio de $\bar{x}=110,22$ pontos, seguidos pelos militares do DI com $\bar{x}=107,96$ pontos e por fim os militares do DT ($\bar{x}=105,06$). No entanto, importa considerar que a diferença de pontuação obtida entre as diferentes subunidades é diminuta.

4.2.6. Análise Descritiva das Variáveis por Anos de Serviço

Atentando à Tabela 2, podemos observar que em relação aos anos de serviço são os militares com “menos de 5” anos de serviço os que apresentam uma maior capacidade de automotivação ($\bar{x}=112$), sendo que a capacidade de automotivação dos militares “entre 5 a 10”, “11 a 15” e os com “mais de 21” anos de serviço é muito próxima. Os militares com uma capacidade de automotivação inferior são os militares que têm “entre 16 a 20” anos de serviço, uma vez que apresentam uma pontuação média de $\bar{x}=106,54$.

Os militares com “menos de 5” anos de serviço são os que apresentam valores médios inferiores no primeiro ($\bar{x}=1,65$) e segundo fatores ($\bar{x}=2,08$) da automotivação, sendo que estes fatores dizem respeito ao “reconhecimento pessoal negativista” e ao facto de serem “dependentes da energia negativa”. São os militares “entre 16 a 20” anos de serviço os que têm um pior reconhecimento pessoal ($\bar{x}=2,28$), embora esse valor se encontre muito próximo de todos os outros anos de serviço, à exceção dos militares com “menos de 5” anos de serviço. Já em relação ao segundo fator, são os militares que têm “entre 5 a 10” anos de serviço os que se encontram mais dependentes a energia negativa ($\bar{x}=2,46$). Os militares com “mais de 11” anos de serviço apresentam valores médios muito próximos entre si.

No terceiro fator, são os militares com menos de 5 anos de serviço os que apresentam valores médios para o “otimismo racional e esperança” superiores ($\bar{x}=5,68$). Após os 5 anos de serviço os valores médios descem, no entanto são os militares “entre os 16 a 20 anos” o que apresentam o valor médio mais baixo ($\bar{x}=5,15$).

A capacidade de “fluir”, quarto fator influenciador da capacidade de automotivação é mais frequentemente ($\bar{x}=4,97$) sentida pelos militares que possuem “entre 5 a 10” anos de serviço. Os militares que apresentam um valor médio mais baixo ($\bar{x}=4,59$) são os militares “entre 11 a 15” anos de serviço.

Os militares com “mais de 21” anos de serviço são aqueles que mais frequentemente ($\bar{x}=3,14$) experienciam a “distorção do tempo em fluxo”. Sendo que, os militares com “menos de 5” anos de serviço são os que menos vezes ($\bar{x}=2,50$) conseguem experienciar essa distorção do tempo.

Podemos ainda verificar que os militares com “mais de 21” anos serviço são, em média, os que menos vezes ($\bar{x}=5,21$) conseguem controlar os seus impulsos. Os que mais vezes ($\bar{x}=5,71$) o conseguem fazer são os militares que têm “entre 5 a 10” anos de serviço. Seria de esperar que a capacidade para controlar os impulsos fosse aumentando com os anos de serviço, no entanto tal não se verificou com os inquiridos.

Em relação ao sétimo fator, “bloqueio ao fluxo” são os militares que têm “entre 5 a 10” anos de serviço os que, em média, mais vezes ($\bar{x}=3,59$) experienciam as emoções adjacentes a este fator. Por outro lado, os militares “entre 11 a 15” anos de serviço são os que menos vezes ($\bar{x}=2,80$) o fazem. Os valores apresentados pelos restantes militares variam entre ($\bar{x}=3,08$) para os militares com “menos 5” anos de serviço e ($\bar{x}=3,16$) para os militares com “mais de 21” anos de serviço.

Tabela 2 - Análise descritiva das variáveis pelos anos de serviço.

Anos de serviço		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	CAM
Menos de 5	\bar{X}	1,65	2,08	5,68	4,70	2,50	5,52	3,08	112,00
	n	33	33	33	33	33	33	33	33
	σ	0,71	0,62	0,67	1,05	1,17	0,59	1,26	7,92
Entre 5 a 10	\bar{X}	2,05	2,46	5,54	4,97	2,74	5,71	3,59	108,74
	n	38	38	38	38	38	38	38	38
	σ	1,11	1,11	0,89	1,13	1,37	0,79	1,40	12,11
Entre 11 a 15	\bar{X}	2,17	2,23	5,42	4,59	2,65	5,46	2,80	108,78
	n	23	23	23	23	23	23	23	23
	σ	1,10	0,93	1,16	0,91	1,25	1,19	1,06	13,80
Entre 16 a 20	\bar{X}	2,28	2,34	5,15	4,65	2,71	5,38	3,14	106,54
	n	28	28	28	28	28	28	28	28
	σ	1,00	0,90	0,88	0,87	1,13	0,85	1,38	11,63
Mais de 21	\bar{X}	2,25	2,34	5,27	4,96	3,14	5,21	3,16	108,37
	n	57	57	57	57	57	57	57	57
	σ	0,88	0,84	1,01	0,90	1,49	1,06	1,32	11,13

Fonte: Elaboração própria.

4.2.7. Análise Descritiva das Variáveis por Idades

Como podemos observar através da Tabela 3, o “reconhecimento pessoal negativista” aumenta à medida que a idade dos inquiridos vai aumentando, variando entre ($\bar{x}=1,72$) e ($\bar{x}=2,32$).

Tabela 3 - Análise descritiva das variáveis por idades.

Idade		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	CAM
Entre 21 e 30	\bar{X}	1,72	2,18	5,55	4,70	2,51	5,54	3,23	110,62
	n	45	45	45	45	45	45	45	45
	σ	0,72	0,69	0,75	1,06	1,09	0,75	1,23	9,87
Entre 31 e 40	\bar{X}	2,12	2,31	5,43	4,80	2,75	5,52	3,20	108,79
	n	62	62	62	62	62	62	62	62
	σ	0,98	0,90	0,98	0,98	1,27	0,93	1,36	12,21
Entre 41 e 50	\bar{X}	2,30	2,40	5,30	4,90	3,08	5,31	3,28	107,65
	n	54	54	54	54	54	54	54	54
	σ	1,08	1,03	1,00	0,99	1,50	1,00	1,40	11,53
Mais de 50	\bar{X}	2,32	2,33	5,30	4,96	2,92	5,19	2,75	108,56
	n	18	18	18	18	18	18	18	18
	σ	0,90	0,89	1,07	0,75	1,50	1,10	1,11	10,99

Fonte: Elaboração própria.

Os militares “entre 41 e 50” anos de idade são, em média, os mais “dependentes da energia negativa” com um valor de ($\bar{x}=2,40$). À semelhança do primeiro fator, também os militares “entre os 21 e 30” anos são os que apresentam um valor médio mais baixo ($\bar{x}=2,18$).

Pode-se ainda verificar que o “otimismo racional e esperança” dos militares inquiridos vai diminuindo à medida que a sua idade aumenta, variando entre valores de ($\bar{x}=5,55$) e ($\bar{x}=5,30$).

Relativamente ao quarto fator, “fluir” é possível observar que os valores médios vão aumentando conforme a idade dos inquiridos também aumenta, sendo que os militares “entre 21 e 30” anos apresentam um valor médio de ($\bar{x}=4,70$) e os que têm “mais de 50” anos um valor médio de ($\bar{x}=4,96$).

A “distorção do tempo em fluxo” é mais frequente ($\bar{x}=3,08$) junto dos militares que têm “entre 41 e 50” anos. Por outro lado, os militares “entre 21 e 30” anos são os que menos vezes ($\bar{x}=2,51$) experienciam as emoções associadas a esta capacidade da automotivação.

Constata-se ainda que a capacidade de controlar o impulso vai diminuindo à medida que a idade aumenta variando entre ($\bar{x}=5,54$) para os militares que possuem “entre 21 e 30” anos e ($\bar{x}=2,75$) para os militares com “mais de 50” anos de idade.

O sétimo fator, “bloqueio ao fluxo” é mais frequente ($\bar{x}=3,28$) junto dos militares “entre 41 e 50” anos e menos frequente ($\bar{x}=2,75$) junto dos militares com “mais de 50” anos.

Os militares com maior capacidade de se automotivarem são os militares “entre 21 e 30” anos com uma pontuação média de $\bar{x}=110,62$, sendo que são os militares “entre 41 e 50” anos os que possuem menor capacidade de automotivação, apresentando uma pontuação média de 107,65. Os militares com idades compreendidas “entre 31 e 40” e “mais de 50” anos apresentam pontuações médias muito próximas ($\bar{x}=108,79$) e ($\bar{x}=108,56$).

4.2.8. Análise Descritiva das Variáveis por Categorias Profissionais

No que à categoria profissional diz respeito, a Tabela 4 ilustra a análise descritiva tanto dos sete fatores que influenciam a capacidade de automotivação bem como a capacidade de automotivação propriamente dita.

Tabela 4 - Análise descritiva das variáveis por categorias profissionais

Classe	Coluna	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	CAM
Guarda	\bar{x}	2,09	2,31	5,39	4,79	2,80	5,47	3,13	108,93
	n	156	156	156	156	156	156	156	156
	σ	0,95	0,90	0,93	0,97	1,34	0,85	1,26	10,92
Sargento	\bar{x}	2,07	2,16	5,45	4,92	2,59	5,09	3,06	109,24
	n	17	17	17	17	17	17	17	17
	σ	1,29	0,85	1,06	1,00	1,28	1,42	1,47	14,96
Oficial	\bar{x}	2,21	2,67	5,78	5,22	3,67	5,25	5,00	106,67
	n	6	6	6	6	6	6	6	6
	σ	0,53	0,73	0,75	1,22	1,33	1,13	1,26	10,98

Fonte: Elaboração própria

A categoria profissional que apresenta um maior “reconhecimento pessoal negativista” são os Oficiais, com um valor médio de $\bar{x}=2,21$. Segue-se a categoria de Guardas com um valor médio de $\bar{x}=2,09$ e por fim os Sargentos com $\bar{x}=2,07$. Estes valores situam-se entre o “raramente” e o “pouco frequente” na escala de frequência temporal.

Relativamente ao segundo fator, “dependentes da energia negativa” também a categoria de Oficiais é a que apresenta um valor médio mais elevado ($\bar{x}=2,67$), seguindo-se

os Guardas ($\bar{x}=2,31$) e por fim os Sargentos com um valor médio de $\bar{x}=2,16$. No entanto, os militares apenas experienciam estes sentimentos entre “raramente” e “pouco frequente”.

Relativamente ao terceiro fator “otimismo racional e esperança”, e ao contrário dos anteriores fatores, são os Oficiais quem, em média, experienciam mais frequentemente os sentimentos constituintes deste fator ($\bar{x}=5,78$). Seguem-se os Sargentos ($\bar{x}=5,45$) e por fim os Guardas com ($\bar{x}=5,39$). No que à escala de frequência temporal diz respeito, estes valores situam-se entre o “frequente” e o “muito frequente”. Podemos ainda constatar que a variação entre estes valores é baixa.

No quarto fator de automotivação, “fluir” são os Oficiais quem apresentam um valor médio mais elevado ($\bar{x}=5,22$), no entanto realça-se a elevada dispersão de respostas dentro desta categoria uma vez que o valor do desvio-padrão é de 1,22. Este valor médio situa-se entre o “frequente” e o “muito frequente”. Os Sargentos são quem apresenta o segundo valor mais elevado ($\bar{x}=4,92$) seguidos pelos Guardas ($\bar{x}=4,79$), sendo que estes valores se situam entre o “por norma” e o “frequente” na escala de frequência temporal.

É também a categoria dos Oficiais que experiencia mais frequentemente a “distorção do tempo em fluxo”, quinto fator de automotivação, com um valor médio de $\bar{x}=3,67$ que se situa entre o “pouco frequente” e o “por norma” na escala de frequência temporal. A categoria de Guardas apresenta um valor médio de $\bar{x}=2,80$ e a de Sargentos um valor médio de $\bar{x}=2,59$ que se situam entre o “raramente” e o “pouco frequente” na escala de frequência temporal. Salienta-se ainda que este fator apresentou uma dispersão de respostas, dentro de cada uma das três categorias, algo elevada.

O sexto fator, “controlo do impulso” reporta-se a atitudes relacionadas com a literacia emocional. Este foi o segundo fator que apresentou uma média mais elevada, sendo a categoria de Guardas a que apresentou um valor médio mais elevado ($\bar{x}=5,47$). O segundo valor médio mais elevado pertence à categoria de Oficiais ($\bar{x}=5,25$), e por último a de Sargentos ($\bar{x}=5,09$). Os militares experienciam os sentimentos associados a este fator com elevada frequência, visto que estes valores se situam entre o “frequente” e o “muito frequente” na escala de frequência temporal.

A categoria de Oficiais é a que apresenta um valor médio mais elevado ($\bar{x}=5,00$), relativamente ao sétimo fator da automotivação, denominado “bloqueio ao Fluxo”. Este valor encontra-se bastante distante das restantes categorias, uma vez que a categoria de Guardas apresenta um valor médio de $\bar{x}=3,13$ e a de Sargentos $\bar{x}=3,06$. O valor obtido pelos Oficiais corresponde ao “frequente”, sendo que o de Guardas e Sargentos se situa entre o

“pouco frequente” e o “por norma”. Como é possível constatar, através do valor do desvio-padrão, este fator apresenta uma elevada dispersão entre respostas dentro de cada categoria.

É a categoria de Sargentos a que apresenta uma capacidade de se automotivar mais elevada, uma vez que a média da pontuação obtida é de $\bar{x}=109,24$ pontos. Esta é também a categoria que apresentou maior dispersão entre militares, visto que o valor do desvio padrão é de 14,96. A segunda categoria com maior capacidade de automotivação é a de Guardas com uma pontuação de $\bar{x}=108,93$ e uma dispersão de respostas dentro da categoria de 10,92. Por último, temos a categoria de Oficiais com uma pontuação média de $\bar{x}=106,67$ e uma dispersão, dentro da mesma categoria, de 10,98 pontos.

Importa realçar que apesar parecer um número pouco relevante de Sargentos e Oficiais, este número corresponde à totalidade dos militares destas categorias a desempenhar funções nas três subunidades inquiridas.

4.2.9. Coeficiente de Correlação de *Pearson*

O coeficiente de correlação de *Pearson* foi utilizado para medir o grau da correlação entre duas variáveis. Caso exista uma associação estatisticamente significativa este “coeficiente de correlação permite-nos avaliar a direção (positiva ou negativa) e magnitude (variando entre +1 e -1)” (Martins, 2011, p. 102).

De acordo com Cohen, Cohen, West e Aiken (2003) as correlações são baixas caso os valores se situem entre .10 e .30, moderadas caso se situe entre .30 e .50 e elevadas para valores compreendidos entre .50 e 1. Importa ter em consideração a natureza das variáveis em estudo, uma vez que como afirmam Polit e Beck (2004) as correlações entre variáveis de natureza psicossocial, raramente excedem valores de .50.

4.2.9.1. Entre as Variáveis Independentes e os Fatores que Influenciam a Capacidade de Automotivação

De seguida iremos analisar, através da Tabela 5 as correlações entre as variáveis independentes da investigação e os setes fatores que influenciam a capacidade de automotivação dos militares da GNR.

Podemos concluir que o “género” é a única das variáveis independentes que não apresenta correlações significativas com nenhum dos setes fatores influenciadores da capacidade de automotivação.

A “idade” apresenta uma correlação significativa baixa ($r=0,222$) com o primeiro fator, “reconhecimento pessoal negativista” sendo que este sentimento aumenta consoante a idade também aumenta.

Tabela 5 - Correlações de *Pearson* entre as variáveis independentes e os fatores que influenciam a capacidade de automotivação.

Correlações								
		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
Gênero	Correlação de <i>Pearson</i>	-0,020	-0,024	-0,077	0,037	-0,068	-0,094	0,103
	Sig. (bilateral)	0,795	0,751	0,304	0,624	0,364	0,212	0,170
Idade	Correlação de <i>Pearson</i>	,222**	0,078	-0,103	0,091	0,143	-0,127	-0,058
	Sig. (bilateral)	0,003	0,300	0,171	0,225	0,056	0,091	0,438
Habilitações Literárias	Correlação de <i>Pearson</i>	-0,084	-0,016	0,012	0,058	0,026	-0,006	,201**
	Sig. (bilateral)	0,263	0,835	0,873	0,440	0,734	0,939	0,007
Subunidade	Correlação de <i>Pearson</i>	0,136	0,042	-,154*	-0,019	-0,013	-,147*	-0,048
	Sig. (bilateral)	0,069	0,580	0,039	0,800	0,865	0,049	0,523
Anos de serviço	Correlação de <i>Pearson</i>	,205**	0,059	-,176*	0,053	,160*	-,169*	-0,035
	Sig. (bilateral)	0,006	0,436	0,018	0,482	0,032	0,024	0,640
Categoria Profissional	Correlação de <i>Pearson</i>	0,013	0,027	0,069	0,083	0,061	-0,107	,185*
	Sig. (bilateral)	0,860	0,716	0,357	0,271	0,414	0,154	0,013
*. A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).								
**. A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).								

Fonte: Elaboração própria.

A variável independente, “habilitações literárias” apresenta uma correlação significativa baixa ($r=0,201$) com o sétimo fator, “bloqueio ao fluxo”.

A “subunidade”, é a segunda variável que mais correlações significativas apresenta. Esta variável tem correlações significativas baixas com o terceiro fator, “otimismo racional e esperança” ($r=-0,154$) e com o sexto fator, “controle do impulso” ($r=-0,147$)

A variável “anos de serviço” é a que mais correlações significativas apresenta, sendo todas estas correlações baixas. A correlação mais elevada ($r=0,205$) é com o “reconhecimento pessoal negativista”, em segundo lugar com um valor de ($r=-0,176$) “otimismo racional e esperança”, seguindo-se o “controle do impulso” com ($r=-0,169$) e por fim a “distorção do tempo em fluxo” apresenta uma correlação de ($r=0,160$).

Por fim, a variável independente “categoria profissional” apresenta uma correlação significativa baixa ($r=0,185$) com o sétimo fator, denominado de “bloqueio ao fluxo”.

4.2.9.2. Entre os Fatores que Influenciam a Capacidade de Automotivação e a Capacidade de Automotivação

A análise da correlação entre os fatores que influenciam a capacidade de automotivação e a capacidade de automotivação irá possibilitar a identificação da ordem de influência que os diferentes fatores têm no nível de automotivação dos militares inquiridos.

Tabela 6 - Correlação de Pearson entre os fatores que influenciam a capacidade de automotivação e a capacidade de automotivação.

Correlações								
		F2	F1	F3	F6	F7	F4	F5
Capacidade de automotivação	Correlação de Pearson	-,775**	-,748**	,698**	,615**	-,492**	,444**	-,285**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
**. A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).								
*. A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).								

Fonte: Elaboração própria.

Assim, através da Tabela 6 conseguimos identificar que o segundo fator é aquele que mais influência a capacidade de automotivação dos militares, sendo que quanto maior é a dependência da energia negativa menor é a capacidade de automotivação dos militares.

O “reconhecimento pessoal negativista” é o segundo fator que mais influencia a capacidade de automotivação dos militares, também este fator é inversamente proporcional à capacidade de automotivação dos militares.

Em terceiro lugar surge o “otimismo racional e esperança” com um valor de correlação de $r=0,698$, sendo seguido pelo sexto fator ($r=0,615$) que se encontra associado ao “controlo do impulso”.

O sétimo fator, “bloqueio ao fluxo” é o que apresenta a quinta correlação mais elevada ($r=-0,492$), no entanto esta correlação é moderada.

Os militares da amostra percebem o quarto fator, “fluir” como ocupando o sexto lugar ($r=0,444$) ordinal na influência da variabilidade da capacidade de se automotivarem.

O fator que apresenta menor correlação com a capacidade de automotivação é a “distorção do tempo em fluxo” com um valor de ($r=-,285$), o que significa que esta correlação é baixa.

4.2.9.3. Entre as Variáveis Independentes e a Capacidade de Automotivação

Com os resultados obtidos, e através da análise da Tabela 7, é possível concluir que nenhuma das correlações entre as variáveis independentes e a capacidade de automotivação é significativa. Também é possível verificar que os valores de correlação mais elevados são os relativos à subunidade e aos anos de serviço, no entanto estas correlações são baixas.

Tabela 7 - Correlações de Pearson entre as variáveis independentes e a capacidade de automotivação.

Correlações							
		Género	Idade	Habilitações Literárias	Subunidade	Anos de serviço	Classe
Capacidade de automotivação	Correlação de Pearson	-0,049	-0,082	0,012	-0,123	-0,105	-0,023
	Sig. (Bilateral)	0,514	0,273	0,878	0,102	0,160	0,763
*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 bilateral).							
**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 bilateral).							

Fonte: Elaboração própria.

4.2.10 Discussão de Resultados dos Inquéritos por Questionário

Os resultados obtidos através do inquérito por questionário serão agora abordados tendo em consideração os resultados obtidos por Branco (2004) num estudo realizado com estudantes de enfermagem.

À semelhança dos militares da nossa amostra, também os estudantes de enfermagem percecionaram o segundo fator como sendo o que mais influencia a sua capacidade de automotivação. Como segundo fator que mais influência a sua capacidade de automotivação também a amostra de estudantes identificou o “reconhecimento pessoal negativista”. Pese embora o valor de correlação dos estudantes tenha sido mais baixo.

Ao contrário dos militares da GNR que identificam o “otimismo racional e esperança” como o terceiro fator que mais influencia a sua capacidade de automotivação, os estudantes de enfermagem consideram que este é o fator que menos influencia a sua capacidade de automotivação.

O sexto fator, considerado pelos militares inquiridos como sendo o quarto fator que mais influencia a sua capacidade de automotivação e que possui uma correlação elevada, é visto pelos estudantes de enfermagem como o segundo fator que menos influencia a sua capacidade de se automotivarem.

O sétimo e quarto fatores apresentam valores de correlação muito idênticos em ambos os estudos. No entanto na ordem de influência da capacidade de automotivação diferem, sendo que os estudantes percecionam estes fatores como o quarto e quinto que mais influenciam a sua capacidade de automotivação, já para os militares estes fatores são vistos como o quinto e sexto fatores com mais influencia na sua capacidade de se automotivarem.

A “distorção do tempo em fluxo” que os militares identificaram como sendo o fator menos influente na sua capacidade de automotivação, foi identificada pelos estudantes de enfermagem como o quinto fator que mais influencia a sua capacidade de automotivação.

Relativamente à automotivação, variável dependente em estudo, podemos verificar que ambas as amostras corroboram completamente as influências de todos os fatores enunciados no modelo teórico proposto por Goleman. O que difere é a ordem de influência destes fatores, sendo que, como foi possível observar, ambas as amostras apresentam diferentes ordens de influência.

Os resultados obtidos através do teste de correlação de *Pearson* apontam ambos no mesmo sentido, isto é, de que não existe qualquer correlação significativa entre a capacidade de automotivação e as variáveis de caracterização pessoal e profissional da amostra.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Uma vez terminado o enquadramento teórico, a metodologia utilizada e a análise e discussão de resultados, chega o momento de apresentar as principais conclusões alcançadas através da presente investigação. Estas conclusões serão tecidas através do recurso à informação recolhida na revisão bibliográfica e na análise e discussão dos resultados obtidos.

Destarte, no presente capítulo apresentaremos as respostas às perguntas derivadas e pergunta de partida da investigação. Seguindo-se as recomendações, limitações da investigação e por último serão apresentadas propostas para futuras investigações.

No que concerne à **PD1: “Quais os fatores que influenciam a capacidade de automotivação?”**, foi possível constatar, através da revisão de literatura, que o modelo de Inteligência Emocional apresentado por Goleman (1999) defende que as emoções são em si mesmo um fator de motivação, sendo que a automotivação pode ser experienciada através de: controlo do impulso, otimismo e a esperança e o chamado “estado de fluxo”.

Para identificar esses comportamentos, sentimentos e atitudes Branco (2004), partindo do construto de Goleman (1999), elaborou afirmações utilizando as descrições e expressões deste ultimo e mantendo o seu significado. Partindo do princípio de que o conteúdo dessas afirmações traduz aquilo que os inquiridos sentem então, ao responderem ao questionário encontram-se a confirmar o sentido e significado dos pressupostos teóricos utilizados para construir o questionário.

Destarte, foi possível observar que existem sete fatores que influenciam a capacidade de automotivação, sendo eles: o “reconhecimento pessoal negativista”, a “dependência da energia negativa”, o “otimismo racional e esperança”, o “fluxo”, a “distorção do tempo em fluxo”, o “controlo do impulso” e o “bloqueio ao Fluxo”.

Através das respostas de 179 militares da GNR foi possível confirmar a influência significativa destes setes fatores na sua capacidade de automotivação, como é possível constatar através da análise da Tabela 6.

Relativamente à **PD2: “De entre os fatores que influenciam a capacidade de automotivação, qual o que os militares consideram ser mais influente na sua capacidade de se automotivarem?”**, e recorrendo à correlação de *Pearson*, visível na Tabela 6, podemos constatar que é o segundo fator, “dependentes da energia negativa” aquele que apresenta maior correlação ($r=-0,775$) com a capacidade de automotivação do

militar da GNR. Podemos então afirmar que quanto maior é a frequência com que o militar da GNR experiencia sentimentos e emoções associados a este fator menor será a sua capacidade para se automotivar.

Podemos ainda caracterizar esta correlação como sendo uma correlação elevada negativa uma vez que o valor se encontra entre .50 e 1.

Quanto à **PD₃: “De que forma a capacidade de automotivação difere entre subunidades?”**, a análise efetuada revela que são os militares do DTer de Sintra os que apresentam maior capacidade de automotivação, uma vez que, como podemos constatar na Figura 12, apresentam um valor médio de 110,22 pontos. Os militares do DI são os que apresentam a segunda maior média de pontuação, com 107,96 pontos. Os militares da amostra com menor capacidade de automotivação são os do DT, uma vez que apresentam uma pontuação média de 105,06 pontos.

Com a **PD₄: “Será que existem diferentes capacidades de automotivação entre categorias profissionais distintas? E entre militares com diferentes anos de serviço?”** pretendeu-se verificar se a categoria profissional dos militares da GNR e os anos de serviço têm influência na sua capacidade de automotivação. Recorrendo à análise do Tabela 4 podemos afirmar que sim, uma vez que as três categorias apresentam diferentes capacidades de automotivação sendo a categoria de Sargentos a que apresenta maior valor ($\bar{x}=109,24$ pontos), seguida pela categoria de Guardas com 108,93 pontos e por fim a categoria, da nossa amostra, com menor capacidade de automotivação é a de Oficiais com uma pontuação média de 106,67 pontos. Relativamente aos anos de serviço, e como se pode constatar na Tabela 2, verificou-se que os militares com menos de 5 anos de serviço são os que apresentam maior capacidade de automotivação, sendo que os militares que apresentaram menos capacidade para se automotivarem têm entre 16 a 20 anos de serviço.

No que toca à **PD₅: “Como varia a capacidade de automotivação do militar da GNR em função da sua idade?”**, podemos verificar que são os militares com idades compreendidas entre os 21 e os 30 anos os que apresentam maior capacidade de automotivação ($\bar{x}=110,62$ pontos), seguindo-se os militares com idades compreendidas entre os 31 e os 40 anos ($\bar{x}=108,79$ pontos). Verifica-se ainda que os militares com mais de 50 anos de idade, apresentando uma pontuação média de 100,56 pontos, se encontram com uma capacidade de automotivação muito próxima do intervalo de idades referido anteriormente. Os militares da amostra com menor capacidade de automotivação ($\bar{x}=107,65$) são os que possuem entre 41 e 50 anos de idade como se pode observar na Tabela 3.

Atendendo à **PD6: “Existe uma correlação significativa entre as características sociodemográficas e profissionais e a capacidade de automotivação do militar da GNR?”**, os resultados obtidos através do teste de correlação de *Pearson*, indicam-nos que nenhuma correlação é significativa, ou seja, a capacidade de automotivação do militar da GNR é independente do género, idade, habilitações literárias, subunidade, anos de serviço e categoria profissional, como se pode observar na Tabela 7.

Podemos ainda afirmar que as correlações existentes com a subunidade e os anos de serviço se classificam como baixas e negativas. As restantes correlações são todas ínfimas, sendo que a única positiva é com as habilitações literárias.

Após respondidas as perguntas derivadas, segue-se a resposta à pergunta de partida: **“Como se caracteriza a capacidade de automotivação do militar da GNR?”**.

Tendo em conta a complexidade de desafios que os militares da GNR enfrentam diariamente, muitos dos quais em condições adversas, não há margem para dúvidas de que são as mulheres e os homens que se constituem como fator chave na persecução dos objetivos estabelecidos para a instituição.

Sendo a gestão de recursos humanos uma área de elevada importância para o bom funcionamento da GNR, e embora existam diferentes ferramentas institucionais para motivar os militares é importante que os militares tenham a capacidade de se automotivarem, isto é, conseguirem contrariar as adversidades e frustrações, tomando iniciativa e sendo altamente eficientes por forma a alcançar os objetivos estabelecidos.

Para tal, importa reter e tomar em consideração que a capacidade de automotivação integra um conceito mais amplo de capacidades de inteligência emocional e que estas podem ser trabalhadas e aprimoradas, melhorando-se assim essas faculdades.

Através da presente investigação foi possível verificar que existem sete fatores influenciadores da capacidade de automotivação do militar da Guarda, sendo que a incapacidade para utilizar a energia negativa foi o fator que os militares identificaram como sendo o que mais influencia a sua capacidade de se automotivarem.

De referir, ainda, que os Sargentos são a categoria profissional com maior capacidade de automotivação seguindo-se os Guardas e por fim os Oficiais.

Também foi possível apurar que a capacidade de automotivação difere entre militares com diferentes anos de serviço e de idade. Os militares com menos de 5 anos de serviço foram aqueles onde se constatou maior capacidade para se automotivarem. Também os militares com idades compreendidas entre os 21 e 30 anos, ou seja, mais novos, foram os que apresentaram maior capacidade de automotivação.

Conclui-se, ainda, que esta capacidade de automotivação não se relaciona significativamente com nenhuma das características quer sociodemográficas quer profissionais dos inquiridos.

No decorrer da presente investigação encontraram-se alguma limitações e obstáculos, entre as quais se destaca a inexistência de estudos sobre a automotivação nas forças de segurança bem como a escassez de estudos sobre automotivação noutros profissionais.

Realça-se ainda o curto espaço de tempo para a realização do RCFTIA, bem como a falta de formação em SPSS por parte investigador, sendo que esta ferramenta se mostrou preponderante para que fosse possível alcançar os objetivos traçados para esta investigação.

Atentando às limitações apresentadas, sugere-se que em futuras investigações relacionadas com esta temática, se replique este estudo às restantes Unidades, tanto Territoriais como às Unidades Especializadas, de Representação, Intervenção e Reserva.

Sugere-se ainda que o estudo seja replicado a outras forças de segurança não só nacionais como internacionais, uma vez que estes estudos permitiram comparar a capacidade de automotivação de militares de diferentes Unidades e de diferentes forças de segurança

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia Militar - Direção de Ensino. (2015). Normas de Execução Permanente (NEP) n.º 520/4ª de 11 de maio: Trabalho de Investigação Aplicada.
- Academia Militar - Direção de Ensino. (2016). Normas de Execução Permanente (NEP) n.º 522/1ª de 20 de janeiro: Normas para a Redação de Trabalhos de Investigação.
- Adams, J. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422–436.
- Adem, E. S. (2013). *Inteligência Emocional nos Enfermeiros*. Dissertação de Mestrado. Escola Superior de Saúde de Viseu.
- Agostinho, L. M. C. F. (2008). Competência Emocional em Enfermeiros: Um estudo em hospitais públicos.
- Almeida, H. de, Orgambídez-Ramos, A., Monteiro, I., & Sousa, F. de. (2013). *Manual de Comportamento Organizacional - Guia de Apoio ao Estudante* (1ª Edição). Faro: Sílabas & Desafios.
- American Psychological Association [APA]. (2010). *Publication Manual of the American Psychological Association* (6ª ed.). Washington: APA.
- Bar-On, R. (1997). *Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Technical Manual*. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13–25.
- Bar-On, R., & Parker, J. D. . (2002). *The handbook of emotional intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Barbosa, M. (2009). *A Motivação dos Candidatos à Força Aérea Portuguesa : Adaptação e Validação de um Instrumento A Motivação dos Candidatos à Força Aérea Portuguesa : Adaptação e Validação de um Instrumento*. Dissertação final de mestrado. Instituto Universitário de Lisboa.
- Bhaduri, S., & Kumar, H. (2010). Extrinsic and intrinsic motivations to innovate: tracing the motivation of “grassroot” innovators in India. *Springer*, 10, 27–55.
- Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigacion educativa: Guia practica*. Barcelona: Ediciones CEAC.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación Emocional y bien estar*. Barcelona: Praxis.

- Branco, M. A. R. da V. (2004). *Auto-Motivação*. Coimbra: Quarteto.
- Branco, M. A. R. da V. (2005). *Competência Emocional em Professores*. Tese de Doutoramento. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Caruso, D., & Salovey, P. (2004). *The emotionally intelligent manager*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Carvalho, J. E. (2009). *Metodologia do Trabalho Científico. «Saber-Fazer» da investigação para dissertações e teses* (2ª ed.). Lisboa: Escolar Editora.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamento Organizacional: A Dinâmica do sucesso das Organizações*. São Paulo: Thomson.
- Christensen, P. (2002). Motivational Strategies for Public Managers: The Budgetary Belt-Tightening Precipitated by the Recession Has Placed Renewed Emphasis on the Importance of Employee Motivation. *Government Finance Review*, 18(2), 24.
- Cidade, M. M. A. C. C. (2013). *A motivação em época de crise: uma investigação interpretativista sobre a motivação de profissionais em Portugal durante a crise pós 2008*. Dissertação de Mestrado. Universidade Católica Portuguesa.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S., & Aiken, L. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences* (3rd ed.). New Jersey: L. Erlbaum Associates.
- Comando-Geral da Guarda Nacional Republicana (2009). Despacho n.º 53/09 - OG de 30 de dezembro: Comando Territoriais. Guarda Nacional Republicana
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Aprender a Fluir*. Barcelona: Kairós.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., & Cardoso, C. C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (6.ª). Lisboa: Editora RH.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2004). *Understanding Management* (4ª Edição). Mason Thompson.
- Damásio, A. R. (2011). *O Erro de Descartes: Emoção, Razão e Cérebro Humano*. Lisboa: Temas e Debates.
- Deci, E. L. (1992). The history of motivation in psychology and its relevance for management. In *Management and motivation* (p. 9 a 29). London: Penguin.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67.
- Fineman, S., Gabriel, Y., & Sims, D. B. P. (2009). *Organizing & Organizations* (4ª Edição). Sage Publications Ltd.
- Fortin, M.-F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Lisboa:

- Lusodidacta.
- Freixo, M. J. V. (2012). *Metodologia Científica: Fundamentos, Métodos e Técnicas* (4ª Edição). Lisboa: Instituto Piaget.
- Galhanas, C. R. G. (2009). *A Motivação dos Recursos Humanos nos Novos Modelos de Gestão da Administração Pública*. Dissertação final de Mestrado. Universidade Técnica de Lisboa.
- Gandra, M. (2016). A importância da inteligência emocional nas competências de gestão - Um estudo de caso num operador logístico português.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (2006). *Multiple intelligences: New horizons* (2ª Edição). New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1998). What make a leader? *Harvard Business Review*, 76(6), 91–102.
- Goleman, D. (1999). *Trabalhar com Inteligência Emocional*. Braga: Temas e Debates.
- Goleman, D. (2005). *Inteligência Emocional*. Lisboa: Temas e Debates.
- Gouveia, A. R. M. (2010). *Cooperação e Orientação motivacional em Corporações de Bombeiros*. Dissertação de Mestrado. Instituto Universitário de Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida.
- Hayenga, A., & Corpus, J. (2010). Profiles of intrinsic and extrinsic motivations: A person-centered approach to motivation and achievement in middle school. *Springer Motivation and Emotion*, 34, 371–383.
- Hellriegel, D., Woodman, R. W., & Slocum, J. J. W. (2011). *Organizational Behavior* (13ª Edição). Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Jensen, A. R. (1969). How much can we boost IQ and scholastic achievement? *Harvard Educational Review*, 39, 1–123.
- Júnior, M. D. A. (2016). *As dimensões da motivação numa organização policial*. Dissertação final de mestrado. Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Júnior, P. E. B., & Oliveira, J. L. C. de. (2009). Motivação no Trabalho: Avaliando o Ambiente Orgaizacional. In *V Congresso Nacional de Excelência em Gestão: Gestão do Conhecimento para a Sustentabilidade*. Rio de Janeiro, Brasil.
- Kanfer, R. (1995). Motivation. In N. Nicholson (Ed.), *Encyclopedic dictionary of organizational behavior* (330 - 336). Londres: Blackwell.
- Kim, D. (2006). Employee Motivation: “Just Ask Your Employees.” *Seoul Journal of Business*, 12, 19 - 35.

- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2006). *Organizational Behavior - Key Concepts, Skills & Best Practices* (2ª Edição). McGraw-Hill Irvin.
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data. *Biometrics*, 33(1), 159. <https://doi.org/10.2307/2529310>
- Locke, E. A. (1968). Towards a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 157–189.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Lourenço, J. D. F. (2014). *Caracterização da Motivação dos Militares da Guarda Nacional Republicana*. Retrieved from https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/7364/1/GNR_331_João_Lourenço.pdf
- Maia, N. (2017). *A Importância da Inteligência Emocional na Liderança no Grupo de Intervenção de Ordem Pública*. Dissertação de Mestrado. Academia Militar.
- Martins, C. (2011). *Manual de Análise de Dados Quantitativos com recurso ao IBM SPSS: Saber decidir, fazer, interpretar e redigir* (1ª Edição). Braga: Psiquilíbrios Edições.
- Mayer, J., & Ciarrochi, J. (2006). Clarifying concepts related to emotional intelligence: a proposed glossary. In J. Ciarrochi, J. P. Forgas, & J. D. Mayer (Eds.), *Emotional Intelligence in everyday life* (2ª edição, 261–267). Philadelphia: Psychology Press.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2016). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300. <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). A Inteligência Emocional. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185–211.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (3–31). New York: Basic Books.
- Moderno, J. (2015). O Stress vivenciado pelos militares da Guarda Nacional Republicana. *Proelium*, VII(8), 127-162.
- Montserrat, X. (2004). *Comment Motiver*. Éditions d'Organisation.
- Pardal, L., & Correia, E. (1995). *Métodos e técnicas de investigação social*. Porto: Areal.
- Pinder, C. C. (1998). *Work Motivation in Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2004). *Nursing Research: Principles and Methods* (7ª Edição).

- Lippincott Williams & Wilkins.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2013). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (6ª ed.). Lisboa: Gradiva.
- Rainey, H. G. (1997). *Understanding and Managing Public Organizations* (2d ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Reece, B. L., & Brandt, R. (1999). *Effective human relations in organizations* (7ª Edição). Boston: Houghton Mifflin.
- Robbins, S., & Judge, T. (2007). *Organizational Behavior* (12ª Edição). New Jersey: Pearson Education.
- Rosa, L. (1994). *Cultura empresarial - Motivação e Liderança*. Lisboa: Editorial Presença.
- Sampaio, A. (2004). *Comportamento e cultura organizacional*. Lisboa: Edival.
- Sarmento, M. (2013). *Metodologia Científica para a Elaboração, Escrita e Apresentação de Teses* (1ª ed.). Lisboa: Universidade Lusíada Editora.
- Spearman, C. (1904). General intelligence objectively determined and measured. *American Journal of Psychology*, 15, 201–293.
- Spielberger, C. D. (2004). *Encyclopedia of applied psychology*. Oxford: Elsevier Academic.
- Terman, L. M., & Merrill, M. A. (1937). *Measuring intelligence*. Boston: Houghton Mifflin.
- Thorndike, E. L. (1921). Intelligence and its measurement: A symposium. *Journal of Educational Psychology*, 12(3), 124–127. <https://doi.org/10.1037/h0064596>
- Thurstone, L. L. (1938). *Primary mental abilities*. Chicago: University of Chicago.
- Vernon, P. (1950). *The structure of human abilities*. New York: Methuen.
- Walster, E., Berscheid, E., & Walster, G. (1973). New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2, 151–176.
- Wargborn, C. (2008). *Managing motivation in organizations. Why employee relationship management matters*. Dissertação final de mestrado. Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

APÊNDICES

Apêndice A – Estrutura da investigação aplicada

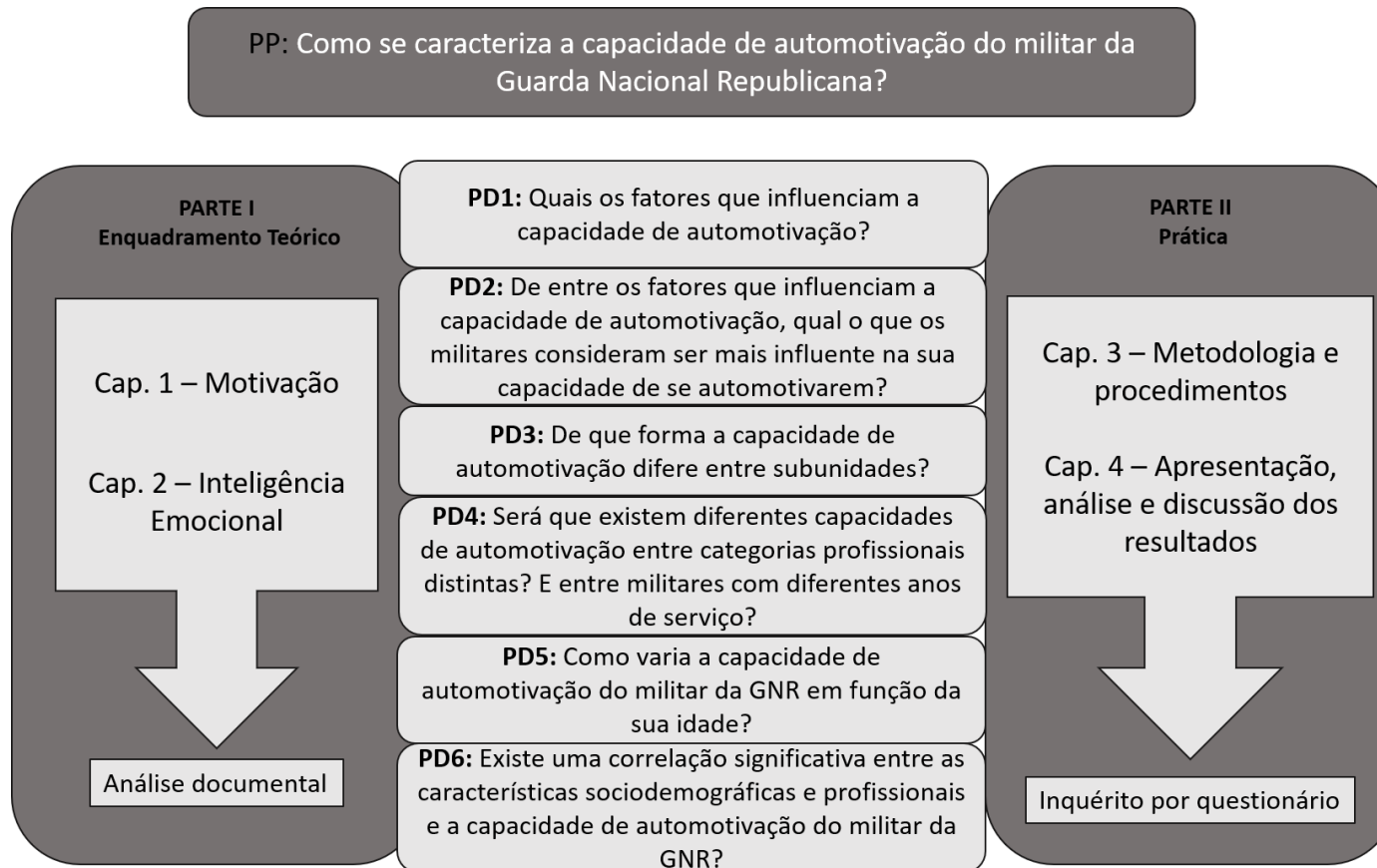


Figura 13 - Estrutura da investigação aplicada.

Quadro 9 - Relação entre as questões, objetivos e a forma de obtenção de dados.

PERGUNTAS	OBJETIVOS	OBTENÇÃO DE DADOS
PP: Como se caracteriza a capacidade de automotivação do militar da Guarda Nacional Republicana?	OG: Identificar os fatores que influenciam a capacidade de automotivação do militar da Guarda Nacional Republicana e como esta varia tendo em conta as diferentes características sociodemográficas e profissionais.	Revisão Bibliográfica; Inquérito por Questionário;
PD1: Quais os fatores que influenciam a capacidade de automotivação?	OE1: Identificar os fatores que influenciam a capacidade de automotivação.	Revisão Bibliográfica;
PD2: De entre os fatores que influenciam a capacidade de automotivação, qual o que os militares consideram ser mais influente na sua capacidade de se automotivarem?	OE2: Identificar qual o fator de automotivação que os militares identificam como sendo o mais influente na sua capacidade de se automotivarem.	Correlação de Pearson entre os fatores que influenciam a capacidade de automotivação e a variável dependente;
PD3: De que forma a capacidade de automotivação diferente entre subunidades?	OE3: Identificar se a capacidade de automotivação varia entre militares de diferentes subunidades.	Comparação de médias entre as diferentes idades e a variável dependente;
PD4: Será que existem diferentes capacidades de automotivação entre categorias profissionais distintas? E entre militares com diferentes anos de serviço?	OE4: Identificar se existem diferentes capacidades de automotivação entre as diferentes categorias profissionais bem como entre militares com diferentes anos de serviço.	Comparação de médias entre as diferentes idades e a variável dependente;
PD5: Como varia a capacidade de automotivação do militar da GNR em função da sua idade?	OE5: Identificar como varia a capacidade do militar se automotivar em função da sua idade.	Comparação de médias entre as diferentes idades e a variável dependente;
PD6: Existe uma correlação significativa entre as características sociodemográficas e profissionais e a capacidade de automotivação do militar da GNR?	OE6: Identificar se existe uma correlação significativa entre a capacidade de automotivação do militar da GNR e os fatores sociodemográficos e profissionais.	Correlação de Pearson das entre as variáveis independentes e a variável dependente;

Apêndice B – Pedido de autorização para aplicação do Inquérito por Questionário

André Alves Duarte

sex 22-03-2019 10:44

Para:GNR_CT Lisboa <ct.lsb@gnr.pt>;

Bom dia V. Ex.^a meu Coronel,

No âmbito da elaboração do Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada, com vista à obtenção do grau académico de Mestre em Ciências Militares, na especialidade de Segurança, eu, André Duarte, Aspirante da GNR a frequentar o Tirocínio, venho por este meio solicitar a V. Ex.^a a colaboração no âmbito da elaboração deste trabalho.

Da elaboração deste trabalho surgiu a necessidade de realizar um inquérito por questionário, por forma a recolher informações para a investigação que se encontra subordinada ao tema: ***“Caracterização da capacidade de automotivação do militar da Guarda Nacional Republicana”***.

O objectivo geral desta investigação é caracterizar a capacidade de automotivação do militar da GNR.

A amostra deste estudo é constituída pelos militares (Oficiais, Sargentos e Guardas) do Destacamento Territorial de Sintra, Destacamento de Trânsito de Carregado e Destacamento de Intervenção do Comando Territorial de Lisboa

Assim, solicito a Vossa Excelência autorização para aplicar o referido questionário, uma vez que o contributo dos militares será fundamental para que se atinjam os objetivos desta investigação.

Link do Questionário: <https://goo.gl/forms/5umn3ZFSZt54ccH92>

Sem mais assunto, com os melhores cumprimentos,

André Alves Duarte

Aspirante de Infantaria da GNR



Escola da Guarda - Estrada de Massamá

2745-013 Queluz

(+351) 91 497 00 41 | (+351) 93 615 13 42

duarte.aa1@gnr.pt

Figura 14 - Pedido de autorização para aplicação do inquérito por questionário

Apêndice C – Inquérito por questionário

Capacidade de Automotivação

O presente questionário surge no âmbito da elaboração do Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada, com vista à obtenção do grau académico de Mestre em Ciências Militares, na especialidade de Segurança. Deste trabalho, surgiu a necessidade de realizar um inquérito por questionário, por forma a recolher informações para a investigação que se encontra subordinada ao tema: "Caracterização da capacidade de automotivação do militar da Guarda Nacional Republicana". O objectivo geral desta investigação é caracterizar a capacidade de automotivação do militar da GNR.

Assim sendo, deve ter em conta os seguintes aspectos:

- Os resultados obtidos serão, exclusivamente, utilizados para fins académicos.
- O questionário é anónimo, não devendo por isso identificar-se durante a realização do mesmo.
- Os dados sociodemográficos requeridos servem apenas para a caracterização da amostra.
- Não existem respostas certas ou erradas. Por isso, responda de forma espontânea e sincera a todas as questões.
- Durante a realização do questionário caso não consiga passar para a página seguinte, significa que não respondeu a uma ou mais perguntas obrigatórias (que se encontram identificadas com asterisco (*)).

Obrigado pela sua colaboração.

Com os melhores cumprimentos,
André Duarte
Aspirante de Infantaria da GNR

***Obrigatório**

Dados Biográficos

A Parte inicial deste questionário, destina-se à obtenção de dados sociodemográficos para caracterizar a amostra.

1. Género *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Masculino
☐ Feminino

2. Idade *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Menos de 21
☐ Entre 21 e 30
☐ Entre 31 e 40
☐ Entre 41 e 50
☐ Mais de 50

Figura 15 - Inquérito por questionário página n.º 1.

3. Habilitações Literárias *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ 9º ano
- ☐ 10º ano
- ☐ 11º ano
- ☐ 12º ano
- ☐ Bacharelato
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

Dados Profissionais

4. Subunidade *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Destacamento Territorial de Sintra
- ☐ Destacamento de Trânsito do Carregado
- ☐ Destacamento de Intervenção de Lisboa

5. Anos de serviço *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Menos de 5
- ☐ Entre 5 a 10
- ☐ Entre 11 a 15
- ☐ Entre 16 a 20
- ☐ Mais de 21

6. Classe *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Guarda
- ☐ Sargento
- ☐ Oficial

Reconheço-me como uma pessoa:

As respostas a este questionário reflectem a frequência temporal com que cada situação ocorre, variando num continuum entre "Nunca" e "Sempre".

Na escala de Likert de 7 pontos os valores podem assumir:

1 Nunca; 2 Raramente; 3 Pouco Frequente; 4 Por norma; 5 Frequente; 6 Muito frequente; 7 Sempre.

7. Com capacidade para controlar os seus impulsos e agir após pensar. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Figura 16 - Inquérito por questionário página n.º 2.

15. Suficientemente flexível para mudar os meus objectivos (pessoais e profissionais), se estes se revelarem impossíveis. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Outra:

17. Se respondeu outra, indique com que frequência temporal acontece

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Imagine uma actividade profissional.

As respostas a este questionário reflectem a frequência temporal com que cada situação ocorre, variando num continuum entre "Nunca" e "Sempre".

Na escala de Likert de 7 pontos os valores podem assumir:

1 Nunca; 2 Raramente; 3 Pouco Frequente; 4 Por norma; 5 Frequente; 6 Muito frequente; 7 Sempre.

Durante a actividade, normalmente sinto que:

18. Fico absolutamente absorto no que estou a fazer, indiferente ao que me rodeia. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Perco a noção do tempo, do espaço e dos que me rodeiam. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Vou fazendo o que devo, com o estado de espírito preocupado com outras coisas. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Figura 17 - Inquérito por questionário página n.º 4

21. Sou assaltado por pensamentos (será que as pessoas vão gostar? Será que vou ser criticado? Será que o superior aprova?). *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Experimento sensações de prazer (gozo pessoal). *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Vou fazendo, e ruminando outros pensamentos que me ocorrem. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Quanto mais criativo é o trabalho, mais me absorve. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Outra:

26. Se respondeu outra, indique com que frequência temporal acontece

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Quando vivo numa situação de rejeição pessoal (a nível íntimo, social, profissional), sinto que:

As respostas a este questionário reflectem a frequência temporal com que cada situação ocorre, variando num continuum entre "Nunca" e "Sempre".

Na escala de Likert de 7 pontos os valores podem assumir:

1 Nunca; 2 Raramente; 3 Pouco Frequente; 4 Por norma; 5 Frequente; 6 Muito frequente; 7 Sempre.

27. Penso no facto e rumino a humilhação. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Figura 18 - Inquérito por questionário página n.º 4.

28. Penso no facto e tento encontrar uma atitude contemporizadora. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Invade-me a auto-piedade. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Invade-me o desprezo, o rancor. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Correu mal em consequência de um defeito pessoal, eu sou assim. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Outra:

33. Se respondeu outra, indique com que frequência temporal acontece

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6	7
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Figura 19 - Inquérito por questionário página n.º 5

Apêndice D – Descrição dos fatores que influenciam a capacidade de automotivação

Quadro 10 - Descrição dos fatores que influenciam a capacidade de automotivação.

Fatores	Descrição
Reconhecimento pessoal negativista	Derrotista; Pessimista; Deixa-se dominar pela ansiedade e frustração; Quando está de mau humor, fica invadido por recordações só negativas;
Dependentes da energia negativa	Rumina a humilhação; É invadido pela autopiedade; É invadido por desprezo e rancor; Tudo lhe corre mal por defeito pessoal; Quando faz algo, é assaltado por pensamentos: será que vão gostar?;
Otimismo racional e esperança	Capaz de ter energia e habilidade para enfrentar os factos e problemas; Capaz de sair de qualquer sarilho; Flexível, se os objetivos forem impossíveis, muda-os;
Fluir	Quanto mais criativo é o trabalho mais o absorve; Quando em atividades, experimenta sensações de prazer (gozo pessoal); Pensa num facto negativo e tenta encontrar atitude contemporizadora;
Distorção do tempo em fluxo	Perde a noção do tempo, do espaço e do que o rodeia; Absorvido pelo que está a fazer e fica indiferente ao que o rodeia;
Controlo do impulso	Não se importa de esperar, mesmo em situação de desafio; Controla os impulsos, e age após pensar;
Bloqueio ao fluxo	Vai cumprindo as tarefas, com o estado de espírito preocupado; Vai fazendo e ruminando outros pensamentos que o preocupam;.

ANEXOS

Anexo A – Estrutura orgânica de um Comando Territorial

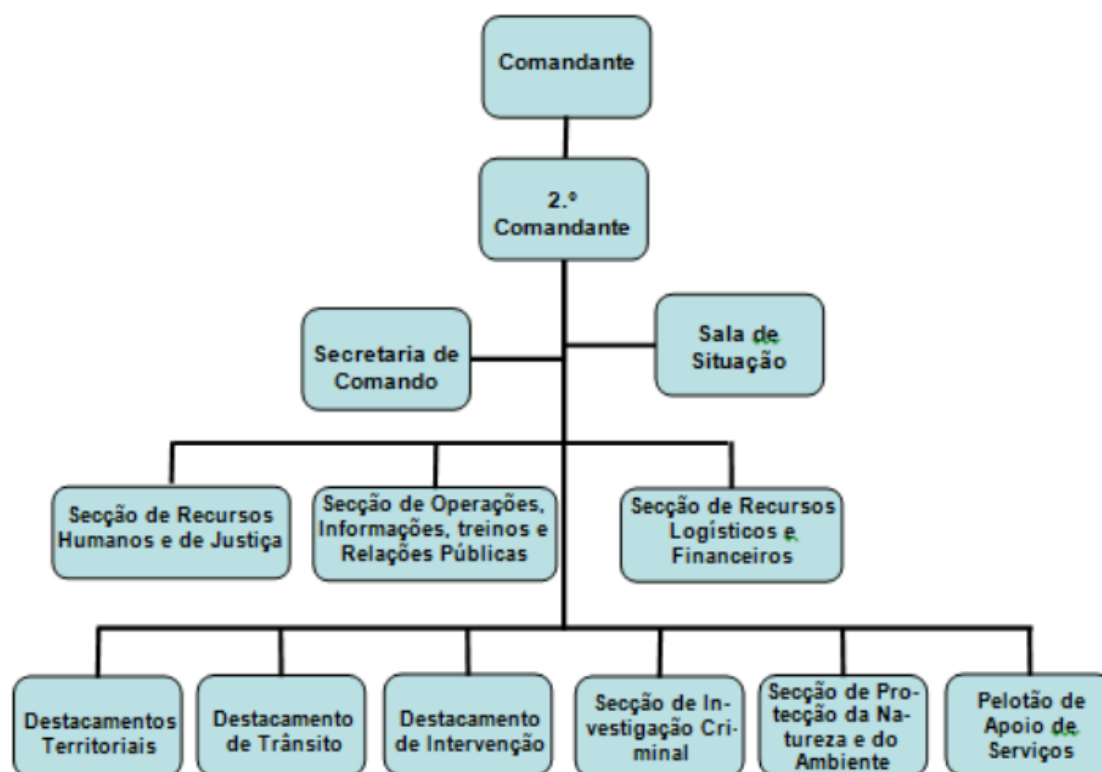


Figura 20 - Estrutura orgânica de um Comando Territorial.

Fonte: Despacho GCG n.º 53/09-OG.

Anexo B – Cálculo da amostra

$$n = \frac{p \times (1 - p)}{\frac{D^2}{(Z_{\alpha/2})^2} + \frac{p \times (1 - p)}{N}}$$

Figura 21 - Cálculo da dimensão da amostra.
Fonte: Adaptado de Sarmiento (2013, p. 23).